

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน



นายธนิก คุณเมธิกุล

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF QUALITY INDICATORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS



Mr. Thanique Kunametheekoon

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

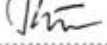
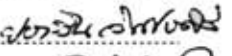
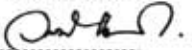
ธนิถุ คุณเมธีกุล: การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน. (A DEVELOPMENT OF QUALITY INDICATORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ.ดร.วรรณิ แกมเกตุ, 256 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 308 โรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านต่างๆ จากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการทางการเงิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 601.47, $p = 0.91$, $df = 649$, $GFI = 0.92$, $AGFI = 0.88$, $Standardized\ RMR = 0.039$, $RMSEA = 0.0$) น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 44 ตัวมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.34 - 0.83 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในหมู่สมาชิก ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทั้ง 8 ด้านมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.67 - 1.00 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการจัดการทางการเงิน และด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00, 0.95, 0.94, 0.93, 0.93, 0.92, 0.86, 0.67 ตามลำดับ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนิสิต 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม 

#4784630027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : QUALITY INDICATOR/ EDUCATIONAL ADMINISTRATION/ EXCELLENCE/ PRIVATE SCHOOL

THANIQUE KUNAMETHEEKOON: A DEVELOPMENT OF QUALITY INDICATORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS. ADVISOR: ASST.PROF.PONGSIN VISEHSIRI, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC.PROF.WANEE KAEMKATE, Ph.D., 256 pp.

The purposes of this research were to both develop the quality indicators of educational administration for excellence in private schools and investigate the goodness of fit of those proposed indicators to the empirical data. The study applied a multi-stage sampling method to draw three hundred and eight private schools responsible for the basic education from eight representative provinces. Data collection was divided into two phases; 1) the quality indicators of educational administration for excellence approved primarily by specialists through Delphi technique and 2) the general characteristics of basic educational administrators, their private schools including the quality indicators of educational administration for excellence gathered from the private administrators equipped for basic education. The questionnaire was used to collect data. The program application of SPSS and LISREL contributed to the descriptive statistic and confirmatory factor analysis respectively. The study revealed that

1) Forty-four quality indicators of educational administration for excellence in private schools were statistically significant at .01 level. These indicators were grouped into 8 structural components which were leadership, strategic planning, human resource management, customer relationship management, information management, academic administration, external learning network management, and financial management.

2) The proposed quality indicators of educational administration for excellence in private schools fitted to the empirical data (Chi-square = 601.47, $p = 0.91$, d.f. = 649, GFI = 0.92, AGFI = 0.88, Standardized RMR = 0.039, RMSEA = 0.0). The factor loadings of 44 indicators were positive coupled with their varying sizes between 0.34 – 0.83. The mutual assistance among members as a subscale of external learning network management had the highest factor loading value among all indicators. The factor loading of each structural component of educational administration for excellence in private schools was positive, starting with the customer relationship management, the human resource management, the academic administration, the strategic planning, leadership, the information management, the financial management and the external learning network management, accounted for 1.00, 0.95, 0.94, 0.93, 0.93, 0.92, 0.86 and 0.67 respectively.

Department : Educational Policy, Management and

Field of Study : Educational Administration

Academic Year : 2009

Student's Signature

Thanique Kunametheekoon

Advisor's Signature

Pongsin Visesiri

Co-Advisor's Signature

Wanee Kaemkate

ธนิท คุณเมธีกุล: การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน. (A DEVELOPMENT OF QUALITY INDICATORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ.ดร.วรรณิ แกมเกตุ, 256 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 308 โรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านต่างๆ จากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการทางการเงิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

2. ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 601.47, $p = 0.91$, $df = 649$, $GFI = 0.92$, $AGFI = 0.88$, $Standardized\ RMR = 0.039$, $RMSEA = 0.0$) น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 44 ตัวมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.34 - 0.83 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในหมู่สมาชิก ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทั้ง 8 ด้านมีค่าเป็นบวก ขนาดตั้งแต่ 0.67 - 1.00 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการจัดการทางการเงิน และด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00, 0.95, 0.94, 0.93, 0.93, 0.92, 0.86, 0.67 ตามลำดับ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อผู้เขียน.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

#4784630027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : QUALITY INDICATOR/ EDUCATIONAL ADMINISTRATION/ EXCELLENCE/ PRIVATE SCHOOL

THANIQUE KUNAMETHEEKOON: A DEVELOPMENT OF QUALITY INDICATORS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOLS. ADVISOR: ASST.PROF.PONGSIN VISEHSIRI, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC.PROF.WANNEE KAEMKATE, Ph.D., 256 pp.

The purposes of this research were to both develop the quality indicators of educational administration for excellence in private schools and investigate the goodness of fit of those proposed indicators to the empirical data. The study applied a multi-stage sampling method to draw three hundred and eight private schools responsible for the basic education from eight representative provinces. Data collection was divided into two phases; 1) the quality indicators of educational administration for excellence approved primarily by specialists through Delphi technique and 2) the general characteristics of basic educational administrators, their private schools including the quality indicators of educational administration for excellence gathered from the private administrators equipped for basic education. The questionnaire was used to collect data. The program application of SPSS and LISREL contributed to the descriptive statistic and confirmatory factor analysis respectively. The study revealed that

1) Forty-four quality indicators of educational administration for excellence in private schools were statistically significant at .01 level. These indicators were grouped into 8 structural components which were leadership, strategic planning, human resource management, customer relationship management, information management, academic administration, external learning network management, and financial management.

2) The proposed quality indicators of educational administration for excellence in private schools fitted to the empirical data (Chi-square = 601.47, $p = 0.91$, d.f. = 649, GFI = 0.92, AGFI = 0.88, Standardized RMR = 0.039, RMSEA = 0.0. The factor loadings of 44 indicators were positive coupled with their varying sizes between 0.34 – 0.83. The mutual assistance among members as a subscale of external learning network management had the highest factor loading value among all indicators. The factor loading of each structural component of educational administration for excellence in private schools was positive, starting with the customer relationship management, the human resource management, the academic administration, the strategic planning, leadership, the information management, the financial management and the external learning network management, accounted for 1.00, 0.95, 0.94, 0.93, 0.93, 0.92, 0.86 and 0.67 respectively.

Department : Educational Policy, Management and

Field of Study : Educational Administration

Academic Year : 2009

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยความกรุณาช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ต้นติเมธ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท ซึ่งได้กรุณาให้เกียรติร่วมเป็นประธานและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ซึ่งนับว่ามีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งได้พิจารณาจัดสรร “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” จากกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2551 เพื่อสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อน ๆ รุ่นพี่และรุ่นน้องที่คอยช่วยเหลือในการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีประโยชน์ต่อนิสิต นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเจริญสติปัญญามากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีดังกล่าวให้แก่บิดามารดาซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดและอบรมเลี้ยงดูเป็นอย่างดีด้วยความรัก ความเข้าใจ และความอบอุ่น ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยเพื่อสร้างคลื่นลูกใหม่ในการพัฒนาเยาวชนและสังคมสืบต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
การรายงานผลการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา.....	8
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ.....	14
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....	56
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	81
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
ตอนที่ 1 ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย.....	108
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	125
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.....	127
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.....	133
ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพ การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	142
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	151
สรุปผลการวิจัย.....	153
อภิปรายผลการวิจัย.....	157
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	165
รายการอ้างอิง.....	168
ภาคผนวก.....	176
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	177
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	180
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	182
ภาคผนวก ง คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง.....	201
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	255

สารบัญญัตราง

ตาราง		หน้า
1	การวิเคราะห์รูปแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศต่างๆ.....	37
2	จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	86
3	ค่าดัชนีแบบสอบถามคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.....	91
4	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
5	มิติ/องค์ประกอบคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่.....	109
6	ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 1.....	110
7	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	115
8	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์.....	116
9	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	117
10	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการบริหารความสัมพันธ์ กับผู้รับบริการ.....	118
11	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการจัดการสารสนเทศ.....	119
12	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการบริหารงานวิชาการ.....	120
13	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก.....	121
14	การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และ รอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติด้านการจัดการทางการเงิน.....	122
15	สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ใช้ในการวิจัย.....	126

ตาราง	หน้า
16 คำชี้แจงมติเลขคดี ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของ ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน...	127
17 คำชี้แจงมติเลขคดี ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สันของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.....	134
18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้คุณภาพ การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	142



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	เกณฑ์เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ : มุมมองในเชิงระบบ.....	28
2	ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA.....	30
3	กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศสิงคโปร์.....	35
4	กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย.....	82
5	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	84
6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพ การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.....	146

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รู้จักพึ่งพาตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จากเหตุผลดังกล่าว การจัดการศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรา 48 ที่บังคับใช้กับสถานศึกษาทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชนภายในประเทศโดยระบุว่า สถานศึกษาจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองว่าบุตรหลานของตนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

จากข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรา 48 ดังกล่าวทำให้คุณภาพการศึกษาเป็นสาระสำคัญที่สถานศึกษาทั้งของรัฐและภาคเอกชนพึงตระหนักอยู่เสมอ ประกอบกับคุณภาพการศึกษาของผู้จบหลักสูตรจะเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้หรือไม่ สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมไปถึงการรับผิดชอบต่อผลผลิต (ผู้เรียน) ให้สำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทำให้สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตน ซึ่งมักจะเริ่มต้นจากการบริหารจัดการที่ดีโดยการจัดทำแผนการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่สำหรับสถานศึกษาเอกชนนั้นนับว่ามีอุปสรรคและความยากลำบากในการบริหารจัดการมากกว่าสถานศึกษาของรัฐ เพราะถึงแม้ว่ารัฐจะให้การสนับสนุนภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาอบรมให้แก่เยาวชนไทยโดยให้สถานศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการ ได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี รวมทั้งสิทธิประโยชน์ในด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาตามความเหมาะสม และสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามมาตรา 43-46 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แต่ทว่านโยบายของรัฐในเรื่องการรับนักเรียนของรัฐโดยไม่มี การสอบ การรับนักเรียนเพิ่มเติมรอบสอง การขยายชั้นเรียนเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้ปกครองในปัจจุบัน ทำให้สถานศึกษาเอกชนต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ มากมาย ประกอบกับสถานการณ์การ

แข่งขันระหว่างสถานศึกษาเอกชนด้วยกันเอง และการเข้ามามีบทบาททางการศึกษามากขึ้นของ สถานศึกษานานาชาติยิ่งทำให้สถานศึกษาเอกชนต้องใช้กลยุทธ์ในการแข่งขันอย่างรุนแรง รวมถึง การยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศจึงจะสามารถอยู่รอดได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า สถานศึกษาเอกชนของไทยจะมีปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว แต่หากมุ่งมั่นในเรื่องคุณภาพและ มาตรฐานการจัดการศึกษาซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการแข่งขัน สถานศึกษาอาจจะยังคงรักษาความ นิยมและความอยู่รอดได้ดังที่ผลของการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในอนาคต ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ระบุว่า ผู้ปกครองยังคงนิยมส่งบุตร หลานเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนแม้ว่าสถานศึกษาเหล่านี้จะเก็บค่าเล่าเรียนค่อนข้างสูง ทั้งนี้ ค่านิยมดังกล่าวขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่าสถานศึกษาเอกชนเหล่านั้นจะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงเท่านั้น (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้สถานศึกษาเอกชนต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง รอบด้านไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษานานาชาติ ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์การบริหารงานให้มีความโดดเด่นเหนือคู่แข่งชั้น โดยสิ้นเชิง ซึ่งในประเด็นนี้สอดคล้องกับที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ ที่ทำให้องค์กรธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจใหม่ก็คือ “การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ”

การบริหารเพื่อความเป็นเลิศนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารทราบว่าจะปัจจัยใดบ้างที่มี อิทธิพลหรือส่งผลต่อความเป็นเลิศ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนเพื่อการวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพทางการศึกษาพบว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตัวบ่งชี้ที่อยู่เป็นจำนวนมาก แต่ตัวบ่งชี้เหล่านั้น ส่วนใหญ่เป็นตัวบ่งชี้เพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการทางการศึกษา (เช่น การจัดการเรียนการสอน การประเมินหลักสูตร เป็นต้น) การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาภาครัฐ ซึ่งทั้งหมดเป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ในระดับของความ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ในประเด็นของกระบวนการ บริหารการศึกษาในภาพรวมอันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งหาก สถานศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ก็จะทำให้ สถานศึกษามีแนวทางและกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจากการศึกษาแนว ทางการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบหลักของการ บริหารงานในสถานศึกษาเอกชนที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศนั้นเกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้ (1) การ บริหารการเงินและงบประมาณ (2) โครงสร้างองค์กร (3) การมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมาย (4) การ บริหารงานวิชาการ (5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (6) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (7) การจัดการ

สารสนเทศ (8) การบริหารงานทั่วไป และ (9) การบริหารงานบุคคล (ศุภลักษณ์, 2550) อย่างไรก็ตามงานวิจัยดังกล่าวให้ความสำคัญไปที่ประเด็นขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รวมทั้งแนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อยของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศโดยเสนอระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ของกระบวนการบริหารเพื่อความเป็นเลิศอย่างชัดเจนจะช่วยให้การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าว พร้อมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามกระบวนการทางวิจัย ซึ่งตัวบ่งชี้ที่พัฒนามีความสำคัญไม่เพียงนำมาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ การกำกับและประเมินคุณภาพของระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา หากยังเป็นสัญญาณเตือนภัยที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงสถานะและคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับผู้วิจัยมีความเห็นว่าภายใต้สถานการณ์การศึกษาของไทยในปัจจุบันที่กำลังปรับเปลี่ยนโฉมหน้าและกำลังเผชิญกับความท้าทายเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่อย่างรุนแรง การได้รับการประกันคุณภาพของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษานั้นไม่อาจประกันความอยู่รอดของสถานศึกษาเอกชนภายใต้สถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งในส่วนนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการวิจัยโดยมุ่งเน้นศึกษาตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อความเป็นเลิศซึ่งจะแตกต่างไปจากมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อความเป็นเลิศจะครอบคลุมถึงตัวบ่งชี้เฉพาะซึ่งนอกเหนือไปจากตัวบ่งชี้ที่ใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปเพื่อให้มีความสอดคล้องในทางปฏิบัติและสามารถพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้สามารถต่อสู้แข่งขันกับนานาประเทศในเวทีโลกได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้องค์ความรู้ใหม่ในเรื่องนี้จะช่วยให้สถานศึกษาเอกชน และสถานศึกษาของรัฐนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพการศึกษาของไทยในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศ
2. ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบมีตัวแปรแฝงในลักษณะของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2551 ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผสมผสานกับแนวทางการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ 7 ด้านได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (5) การจัดการสารสนเทศ (6) การบริหารงานวิชาการ (7) การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก
3. การศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้นำมาจัดให้สถานศึกษาเอกชนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาและบริบทของสถานศึกษา และกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา หมายถึง ตัวแปรที่บ่งบอกถึงคุณภาพการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพหรือการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตลอดจนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงระดับคุณภาพสูงสุดที่มีความเป็นเลิศซึ่งจัดเป็นเป้าหมายสูงสุดหรืออุดมคติของสถานศึกษาเอกชน

ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแหล่งข้อมูลภาคสนามโดยตรง หรือจากประสบการณ์จริง ไม่ใช่ข้อมูลที่เกิดขึ้นจากความคิดหรือสมมติขึ้นเอง

สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาในระบบที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับรวมกันภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ในปีการศึกษา 2551

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนใช้การ กระตุ้นจูงใจบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ด้วยความสมัครใจโดยการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การได้รับและใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา และการเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและความเป็นมืออาชีพของบุคลากรทางการศึกษา การทำงานเป็นหมู่คณะ ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ หมายถึง กระบวนการที่ได้รับการออกแบบขึ้นอย่างเป็นระบบในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืนโดยการระดมกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว และการขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน

การจัดการสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดทำระบบข้อมูลและ/หรือสารสนเทศภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นสารสนเทศที่มีคุณภาพ และเหมาะสมสำหรับผู้ใช้งานแต่ละประเภท

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สร้างความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ระบบการนิเทศการเรียนการสอน มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัด

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย การประกันคุณภาพทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก หมายถึง กระบวนการประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทรัพยากร และเทคโนโลยีซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา หรือสถานศึกษากับองค์กรอื่นที่มีความสมัครใจในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันโดยจะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย มีการช่วยเหลือพึ่งพาค้ำซึ่งกันและกันเพื่อตอบสนองความต้องการร่วมกัน

การจัดการทางการเงิน หมายถึง การบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดท่างบประมาณที่มีประสิทธิภาพ การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน และการควบคุมภายในทางการเงิน

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการวิจัยที่สำคัญออกเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตอนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน 2) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ 3) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 4) ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม 5) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 6) ขั้นตอนการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน 7) ขั้นตอนการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวัดประเมินผลการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการยกระดับมาตรฐานของผู้เรียนให้สูงขึ้นเพื่อก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่อง

2. องค์กรของรัฐโดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน การติดตามตรวจสอบ รวมทั้งการประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ การวัดและประเมินผลจากตัวบ่งชี้ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานการศึกษาในอนาคต

การรายงานผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ เป็นการอธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการรายงานผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมในประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอเนื้อหาในประเด็นเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการอธิบายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลโดยละเอียด

บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยสรุปของการวิจัยซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยประกอบด้วยเนื้อหาสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ
- ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆตลอดช่วงชีวิต(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) คุณภาพการศึกษาจึงเป็นประเด็นที่ประเทศกำลังพัฒนาให้ความสนใจเป็นอย่างมาก แต่ทว่าการตีความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ยังไม่เป็นที่ยุติ แม้จะมีการค้นคว้าวิจัยเรื่องนี้มาเป็นเวลานานพอสมควร (สุภางค์ จันทวานิช และคณะ, 2531)

1.1 นิยามของคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่านักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพการศึกษา” ไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

L.C. Solomon (อ้างถึงใน Psacharopoulos, 1987:59) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาในเชิงเศรษฐศาสตร์สามารถวัดได้โดยพิจารณาที่ผลผลิต (Product) ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา เช่น ร้อยละของผู้ที่จบการศึกษา แต่ถ้าไม่ได้ควบคุมปัจจัยนำเข้า การวัดที่กล่าวถึงนี้ไม่อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร หรือบทบาทของการศึกษาในการกำหนดผลิตผล (Outcome) เป็นอย่างไร ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงพิจารณาได้จากผลกระทบทางบวกของผู้ที่ได้รับการศึกษาและสังคมโดยรวม

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2537:38) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สมเกียรติ ชอบผล (2536) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไว้ 3 ประการดังต่อไปนี้

- 1) คุณภาพในเชิงปทัสสถานสังคม เป็นการประมวลความรับผิดชอบของสังคมเกี่ยวกับคุณภาพสังคมที่ต้องการโดยทั่วไป
- 2) คุณภาพในเชิงวัตถุประสงค์ เป็นการยึดถือคุณลักษณะของผู้เรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และ
- 3) คุณภาพในเชิงกระบวนการ เป็นการพิจารณาคุณภาพโดยยึดระบบการดำเนินงานด้านกระบวนการต่างๆ มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ชินภัทร ภูมิรัตน (2538) ได้กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาว่า ควรพิจารณาในเชิงระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งปัจจัยนำเข้าของระบบการศึกษา ได้แก่ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความพร้อมในด้านบุคลากร อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อุปกรณ์การเรียนการสอน และงบประมาณ ส่วนกระบวนการ ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล สำหรับผลผลิตจะครอบคลุมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาแทบทั้งสิ้น

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2539) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้ให้นิยามคุณภาพการศึกษาในแง่ของการอุดมศึกษาว่า หมายถึง ภาพรวมของผลผลิตและบริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ

Cheng (1995a อ้างใน Cheng, 1997) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเป็นคุณลักษณะของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของระบบการศึกษาเพื่อให้บริการเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกโดยคำนึงถึงความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ รวมทั้งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ปราศรัย ประวัตรุ่งเรือง (2544) ได้กล่าวถึง “คุณภาพการศึกษา” ว่ามีความหมายครอบคลุม 3 มิติคือ มิติแรก ได้แก่ เป้าหมาย/จุดมุ่งหมายของพันธกิจ มิติที่สอง เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย มิติสุดท้าย เป็นผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษานิยามดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตรสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งรัฐ มีกระบวนการดำเนินงานและการติดตามผลอันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนผู้ที่จบการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมทุกประการ

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

คุณภาพการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ การที่นักเรียนส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีผลการเรียนไม่ดีอาจไม่ใช่สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมการสอนของครูเพียงอย่างเดียว น่าจะมีปัจจัยอื่นๆประกอบ (สนิท สมัครการ, 2523) จากการศึกษาของ Sehwill, John et al. (2529) อ้างถึงใน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534) ได้ศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยเป็นจำนวนมากของประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่ยังไม่พัฒนาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ จำรัส นงมก (2531) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาดังนี้คือ

1. บรรยากาศในโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลย่อมมีการจัดการที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อความสำเร็จด้านวิชาการของนักเรียน ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ อุทิศตนเพื่อการสอน นักเรียนมีโอกาสเรียนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารและครูร่วมกันวางเป้าหมายเพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2. ความร่วมมือของครูในการเพิ่มพูนความรู้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรกระตุ้นให้ครูได้ทำงานร่วมกันในด้านวิชาการ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและเพิ่มพูนความรู้ของครูในเนื้อหาหลักสูตร วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผล โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

3. การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมกันผลิตสื่อการเรียนการสอนด้วยวัสดุที่มีอยู่และราคาไม่แพง

4. การแนะนำด้านวิชาการ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารและครูร่วมมือกันให้คำแนะนำด้านวิชาการเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนทำให้โรงเรียนได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากชุมชนในทุกๆ ด้าน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านการสอน ครูจัดว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย คุณวุฒิด้านการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ทักษะคติต่อวิชาชีพ วิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์และนวัตกรรมต่างๆ การปรับปรุงการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล สำหรับด้านผู้เรียน ประกอบด้วย ภูมิหลังทางเศรษฐกิจของครอบครัว การได้รับคำแนะนำที่ดีในการเรียน เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านการบริหาร ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงาน การกำหนดนโยบายหรือปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน การบริหารบุคลากรและ

งบประมาณ ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรในการสนับสนุนโรงเรียน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภารกิจของผู้บริหารอันพึงกระทำและมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก

สมศักดิ์ สินธุเวชญ์ (2541) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่

- 1) หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรระดับชาติและหลักสูตรระดับท้องถิ่นโดยเน้นให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนโดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2) การจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้และนำความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ การทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน มีการจัดการสารสนเทศ การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับประสบการณ์จริง และสัมพันธ์กับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด
- 4) กระบวนการจัดการ การบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมุ่งเน้นให้เกิดความสมานฉันท์ระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา รวมทั้งให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

1.3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง คุณภาพมนุษย์ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ (กรมวิชาการ, 2538)

- 1) คิดอย่างมีวิจารณญาณและเป็นระบบ มนุษย์ต้องมีความสามารถในการคิดอย่างรอบคอบ วิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและคิดอย่างเป็นระบบ
 - 2) วางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ มนุษย์ต้องมีความสามารถในการวางแผนที่ดี สร้างทางเลือกที่หลากหลาย และเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดตรงกับความสามารถของตนเพื่อนำไปวางแผนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 - 3) ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มนุษย์ต้องได้รับการฝึกฝนให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมถึงแม้ว่าจะผ่านการคิดอย่างรอบคอบและวางแผนเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม
- ดังนั้น เพื่อให้มนุษย์มีคุณลักษณะดังกล่าว จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งมีหลายแนวทางดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศมีหลักการที่สำคัญคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ท้าทายแล้วดำเนินการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายนั้น สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายที่ท้าทาย และมีความเป็นเลิศได้โดยไม่ต้องจำเป็นต้องเหมือนกันภายใต้การใช้ศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ การมุ่งเน้นความเป็นเลิศนั้นมีใช่เป็นการเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น แต่เป็นการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองและพร้อมที่จะประกาศความเป็นเลิศให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

กล่าวโดยสรุป ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศ คือ กระบวนการทำงานที่เริ่มต้นจากการคิด ค้นหา ทดลอง ใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลที่ดีกว่าเดิม หรือที่เรียกกันว่า แนวปฏิบัติเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ โดยมีหลักการพื้นฐาน 2 ประการคือ

1. คิดให้เห็นภาพการทำงานตลอดแนว เป็นการมองภาพสถานศึกษาของตนเอง ตั้งแต่วันแรกจนถึงวันสุดท้ายของการเรียนว่ามีการดำเนินการเป็นระยะๆ ที่พัฒนาขึ้นอย่างไรบ้าง และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นอย่างไร

2. ลงมือปฏิบัติอย่างมุ่งมั่น เป็นการทำงานควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ข้อบกพร่อง และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขข้อบกพร่องโดยยึดหลักปฏิบัติดังนี้

2.1 ศึกษาข้อบกพร่องของผู้เรียน เป็นการศึกษาว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องด้านการเรียนในเรื่องอะไรบ้าง มากน้อยแค่ไหน แล้วทำรายงานให้ทราบว่าเป็นข้อบกพร่องประเภทไหน และมีปริมาณเท่าไร

2.2 แสวงหานวัตกรรม เมื่อพบข้อบกพร่องจึงลงมือศึกษาค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ จากเอกสาร คู่มือ ฯลฯ ซึ่งเรียกว่า นวัตกรรม แล้วนำมาปรับให้เข้ากับวิธีการสอนแบบเดิม

2.3 การใช้นวัตกรรม เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้แล้วต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การใช้นวัตกรรมแก้ไขข้อบกพร่องได้และเกิดผลดีกว่าเดิมถือว่าประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กระบวนการพัฒนา

ในการพัฒนางานใดๆ ก็ตาม การมุ่งเน้นกระบวนการที่เกิดจากการร่วมมือกันระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย การดำเนินงานภายใต้การเรียนรู้และความเข้าใจ ร่วมกันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวมอย่างเป็นระบบ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะ ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบกระบวนการพัฒนางานเชิงระบบดังนี้

1. สร้างความตระหนักว่าต้องมีการพัฒนา
2. วิเคราะห์หาจุดที่จะพัฒนา

3. แสวงหาวิธีใหม่ๆ ในการพัฒนา
4. ลงมือปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนา
5. ตรวจสอบผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
6. สร้างความภาคภูมิใจในผลงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ระบบงาน

การมองภาพของงานตลอดแนวอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการหนึ่งในการวางแผนเพื่อพัฒนางานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงแผนการปฏิบัติงานที่เน้นสภาพความสำเร็จตลอดแนวและถูกสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ระบบนั่นเอง การวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสภาพความสำเร็จของงาน เป็นการพิจารณาผู้เรียน ผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงาน เช่น ผู้เรียนจะต้องมีสภาพอย่างไรจึงจะถือว่าครูและบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จแล้ว เป็นต้น ตลอดจนการเขียนสภาพความสำเร็จของงานเชื่อมโยงตลอดแนว (ทั้งระบบ) ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลกระทบโดยใช้หลักว่า งานที่ถือว่าประสบผลสำเร็จแล้วมีสภาพเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สภาพความสำเร็จของงาน การวิเคราะห์สภาพความสำเร็จของงานมักใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ความสำเร็จของงานเป็นตัวกำหนดเพื่อความสมบูรณ์ของแผนปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 จัดทำตารางวิเคราะห์สภาพความสำเร็จของงาน

ขั้นที่ 4 ประเมินตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ข้อมูลสารสนเทศกับการพัฒนา

ในทางการศึกษานั้น ข้อมูลหรือสารสนเทศจัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การบริหาร และการวางแผนพัฒนา รวมทั้งจำเป็นต่อการติดตามประเมินผลของแผนงานโครงการต่างๆ ข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงและมีปริมาณที่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้จะเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการสอน การวัดและประเมินผล การแนะแนวและการวิจัยได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาหลักการและแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กระบวนการพัฒนาระบบของงาน การวิเคราะห์ระบบและแนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลกับการพัฒนาได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบซึ่งล้วนส่งผลต่อการคุณภาพการศึกษาแทบทั้งสิ้น แต่ลักษณะปัจจัย/เงื่อนไขนั้นอาจมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับนโยบายหรือบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ประกอบการตัดสินใจดำเนินงานทุกขั้นตอนและสามารถตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

2.1 นิยามของความเป็นเลิศ

ความหมายของความเป็นเลิศนั้นเป็นการยากที่จะอธิบายได้อย่างชัดเจนเนื่องจากมีความหมายได้หลายประการและคนส่วนใหญ่มักจะไม่เห็นพ้องต้องกันเป็นกรอบมโนทัศน์ที่เป็นสากล อูโรพวรรณ เจนวนาณิขยานนท์ (2536) ได้อธิบายว่าการมองความเป็นเลิศหรือคุณภาพจะแตกต่างกันไป กล่าวคือ ทางด้านเศรษฐศาสตร์จะมองคุณภาพในเชิงความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้าและผลผลิตโดยดูว่าผลผลิตที่ได้รับนั้นอยู่ในความต้องการของตลาดแรงงานมากน้อยเพียงใด คุ่มค่ากับการลงทุนการผลิตหรือไม่ สำหรับทางด้านสังคมวิทยาจะมองว่าการศึกษาคือได้ตอบสนองหรือทดแทนให้กับสังคมมากน้อยเพียงใด มีผลทำให้สังคมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างไร ทำให้ประเทศมีการพัฒนาทั้งทางด้านสังคมและเทคโนโลยีหรือไม่ สำหรับทางด้านการศึกษาจะมองคุณภาพในลักษณะของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการเรียนการสอน ความสามารถของบัณฑิตในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการวิพากษ์วิจารณ์

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับความหมายเชิงปฏิบัติการของความเป็นเลิศในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงความหมายของความเป็นเลิศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

Webster (1968:636) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความเป็นเลิศ (excellence) หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำซึ่งประกอบด้วยคุณภาพสูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สำนักงานมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษได้ให้ความหมายของคำว่า “เลิศ” หมายถึง ยอดเยี่ยม เด่น อยู่ระดับที่หนึ่ง มีประสิทธิภาพระดับสูง ความรวดเร็วในความก้าวหน้าของกระบวนการ (<http://www.ofsted.gov.uk>)

จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า การให้ความหมายของคำว่า เป็น “เลิศ” นั้นมีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “คุณภาพ” และเมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ตามที่มีผู้กล่าวไว้ เช่น The American Heritage Dictionary of English ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ไว้ในแนวทางหนึ่งว่า คือ ระดับความเป็นเลิศซึ่งสอดคล้องกับที่ Baumgart (1987) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ หมายถึง แบบของความเป็นเลิศหรือสิ่งที่เหนือกว่าหรือดีกว่าปกติธรรมดา เช่นเดียวกับ Conrad and Blackburn (อ้างใน อูโรพวรรณ เจนวนาณิขยานนท์. 2536:15) กล่าวว่า ความเป็นเลิศและคุณภาพนั้นมีความหมายคล้ายกันใช้แทนกันได้ โดยทั้งสองคำต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบโดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จอันน่าชื่นชม แต่ยังหมายถึงคุณลักษณะซึ่งทำให้เกิดผลสำเร็จด้วย ทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศจึงหมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานนั้น

ดังนั้น กล่าวได้ว่า มาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศ ทั้งสามคำมีความเกี่ยวข้องกัน แต่ก็มี ความแตกต่างกันที่การจัดลำดับ กล่าวคือ “มาตรฐาน” เป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบ

กำหนด (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, ราชบัณฑิตยสถาน :2546) หรือเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำที่ ต้องมีหรือที่ระบุไว้ ส่วน“คุณภาพ” นั้นเป็นการยกระดับจากมาตรฐานโดยนอกจากทำให้ตรงตาม ข้อกำหนดแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและทำให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าด้วย (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์,2542:157-158) หรืออาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของ คุณภาพ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546: 167-168) และข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ สินค้าหรือ บริการที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอาจจะไม่ใช่สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ แต่สินค้าหรือบริการที่มี คุณภาพควรมีคุณลักษณะที่ได้มาตรฐานในระดับหนึ่ง เพราะโดยทั่วไปแล้วการกำหนดมาตรฐาน มักเป็นการกำหนดโดยผู้ผลิตเป็นส่วนใหญ่โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้า สำหรับ “ความ เป็นเลิศ” นั้นอาจกล่าวได้ว่า มีคุณภาพเป็นพื้นฐานสำคัญแต่ “ความเป็นเลิศ” มีความเหนือกว่า คุณภาพเพราะเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะมีความโดดเด่นกว่าเป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานที่ ยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดาซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547)

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง สถานะ ลักษณะ หรือสภาพที่ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูง ควรค่าแก่การยกย่องและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้

2.2 ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการบางท่าน เช่น Bartol และ Martin (1998: 6) Kreitner(1998: 5) Certo (2000:6) Lewis, Goodman and Fandt (2002:5) Schermerhorn (2002:20) และ ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2543:12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ในแนวทางเดียวกันว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การที่วางไว้

กระบวนการบริหาร หมายถึง หน้าที่การบริหารซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการนั้นคือ มีการเริ่มต้นและเป็นไปตามลำดับขั้นตอน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545) ซึ่งนักวิชาการ เช่น Daft (1991), Dubrin (1994), Griffin (1996), Bartol และ Martin (1998), Certo (2000), Ivancevich และ Matterson (2002) และ Schermerhorn (2004) ได้จัดแบ่งหน้าที่ทางการบริหารออกเป็น 4 อย่างด้วยกันคือ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดองค์การ (organizing) 3) การนำ (leading) และ 4) การควบคุม (controlling) ขณะที่ Rue และ Byars (1995), Dessler (1998) และเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 26-27) ศิริพร พงษ์ศิริโรจน์ (2543) แบ่งหน้าที่ทางการบริหารออกเป็น 5 อย่าง คือ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดองค์การ (organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) 4) การนำ (leading / directing) และ 5) การควบคุม (controlling)

แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงรายละเอียดของแต่ละหน้าที่ พบว่า การจัดคนเข้าทำงานได้มีการรวมไว้กับการจัดองค์การ ดังนั้นสรุปได้ว่า หน้าที่การบริหาร/กระบวนการบริหารประกอบด้วย 5 อย่าง

ด้วยกันคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม ซึ่งแต่ละหน้าที่/กระบวนการสรุปได้ดังนี้

การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไร การวางแผน ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์การ การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดวัตถุประสงค์ การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้ การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคลากรและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การ ประกอบด้วย การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การรวมหน้าที่ต่างๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน การรวมตำแหน่งงานต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

การจัดคนเข้าทำงาน เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกและการจ้างบุคคลเข้าทำงาน รวมถึง การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การสรรหาและการวางแผนกำลังคน การจัดคนเข้าทำงานประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรบุคคล การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ การคัดเลือกบุคคลที่ได้มาจากการสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรบุคคล เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

การนำ เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจพนักงาน การนำประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่พนักงาน การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่างๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานให้

สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานการยกย่องสรรเสริญและการดำเนินดีเยี่ยงอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม การจัดหาสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นใจโดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะผู้นำเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารภายในอย่างทั่วถึงในกระบวนการของภาวะผู้นำ

การควบคุม เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน และแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ การควบคุมประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

จากความหมายของคำว่า “ความเป็นเลิศ” และ “การบริหาร” ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุถึงสถานะ ลักษณะหรือสภาพที่ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูง คุ้มค่าแก่การยกย่อง และสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้โดยอาศัยคนและทรัพยากรต่างๆ ผ่านหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำและการควบคุม

2.3 ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

Greg (1994:6) กล่าวว่า กระบวนทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ กรอบแนวคิดแบบใหม่ วิธีคิด และวิธีการของบุคคลในการบริหารเพื่อให้องค์การมีการปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับพันธศักร์ พอลสารัมย์ (2540:27) กล่าวว่า การเปลี่ยนกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่กรอบแนวคิดใหม่โดยต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารโดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์การให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541:108-110) กล่าวว่า ในโลกของการแข่งขันอย่างเสรี องค์การส่วนใหญ่ได้รับแรงกดดันจากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมหาศาล ในขณะเดียวกันลูกค้าหรือผู้บริโภคก็มีความคาดหวังและปรารถนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบกับปริมาณและความหลากหลายของสินค้าและบริการที่มีอยู่ก็เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงต้องพยายามหาวิถีทางปรับกลยุทธ์เพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าเหนือคู่แข่งรายอื่นๆ เพื่อเพิ่มผลกำไร ส่วนแบ่งการตลาด และที่สำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์การซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546:10-23) กล่าวไว้ว่า การบริหารเพื่อความเป็น

เลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ เกิดความภักดีของลูกค้าและได้รับส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของลูกค้า และตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดขึ้นใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ รู้จักใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นซึ่งถือว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากทัศนะของนักวิชาการซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศข้างต้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านลูกค้า เทคโนโลยี คู่แข่ง วิกฤติการณ์ต่างๆ ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้เกิดกับองค์กร สามารถขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในที่สุดก็คือการเพิ่มงานและสร้างผลกำไรให้กับองค์กร ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ ยังเป็นประเด็นสำคัญในระดับประเทศที่ต้องคำนึงถึงกลยุทธ์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้กับองค์กรต่างๆ เพื่อให้องค์กรเหล่านั้นเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นๆ และเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้

ดังนั้น ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศก็คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนี้ ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่นๆ ด้วย

2.4 ขอบข่ายการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติอเมริกา (National Institute of Standards and Technology: NIST) ซึ่งเป็นสถาบันที่ดำเนินการในโครงการคุณภาพแห่งชาติได้กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินการที่เป็นเลิศเพื่อช่วยให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการบริหารที่สอดคล้องกันโดยทำการศึกษาถึงแนวคิดและขอบข่ายการบริหารขององค์กรที่มีการดำเนินที่ดีหลายแห่ง ปรากฏว่าขอบข่ายที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการประกอบด้วย 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) ศูนย์กลางการเรียนรู้ทางการศึกษา 3) การเรียนรู้ขององค์กรและแต่ละบุคคล 4) การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่ และหุ้นส่วน 5) ความคล่องตัว 6) การมุ่งเน้นอนาคต 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม 10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ 11) มุมมองในเชิงระบบ (Education Criteria for Performance Excellence. 2004) คำอธิบายในแต่ละขอบข่ายมีดังนี้

การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำระดับสูงขององค์กรควรกำหนดทิศทางและสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียน บรรยากาศของการเรียนรู้ ค่านิยมขององค์กรที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งกำหนดความคาดหวังให้สูงขึ้นโดยทิศทางขององค์กร ค่านิยม และความคาดหวังเหล่านั้นควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผู้นำควรมั่นใจในการกำหนดกลยุทธ์ระบบงาน และวิธีการในการสร้างความเป็นเลิศที่เกิดขึ้นภายในองค์กร กระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งสร้างความรู้และความสามารถ ส่วนค่านิยมและกลยุทธ์นั้นจะช่วยในการชี้นำกิจกรรมต่างๆ และการตัดสินใจขององค์กร ผู้นำระดับสูงควรกระตุ้น จูงใจ และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำระดับสูงควรแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมและผลการดำเนินการต่อระบบธรรมาภิบาลขององค์กร ดังนั้น ระบบธรรมาภิบาลจึงควรแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งในด้านจริยธรรม วิสัยทัศน์ กิจกรรม ตลอดจนผลการดำเนินงานขององค์กรและของผู้นำระดับสูงด้วย ผู้นำระดับสูงควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจรรยาบรรณและมีส่วนร่วมในการวางแผน การสื่อสาร การสอนงาน การพัฒนาผู้นำองค์กรในอนาคต การทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร และการยกย่องชมเชยพนักงานในการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำระดับสูงสามารถตอกย้ำค่านิยมและความคาดหวังขององค์กรไปพร้อมๆ กับการสร้างภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรด้วย นอกจากนี้ ผู้นำระดับสูงต้องค้นหาหนทางในการสร้างจุดเด่นขององค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มบทบาทสำคัญในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการสนับสนุนและการให้บริการของชุมชนและผู้นำทางธุรกิจ

ศูนย์กลางการเรียนรู้ทางการศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกคนให้เต็มตามศักยภาพ องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องให้ออกาสกับผู้เรียนในการค้นหาเส้นทางสู่ความสำเร็จ ศูนย์กลางการเรียนรู้จะสนับสนุนเป้าหมายนี้ได้โดยการมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ซึ่งความต้องการเหล่านี้เกิดขึ้นจากความต้องการของตลาดและประชาชน องค์กรที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต้องเข้าใจอย่างมากเกี่ยวกับความต้องการและแปลงความต้องการเหล่านั้นให้เป็นหลักสูตรและพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกที่ทำให้พนักงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสามารถก้าวทันต่อความต้องการของตลาด

อาจสรุปได้ว่า การที่จะเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นนั้นได้ องค์กรทางการศึกษาทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น และการพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ข้อเสนอทางการศึกษาต่างๆ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้และ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ศูนย์กลางการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สร้างความอ่อนไหวต่อความรู้สึกในการเปลี่ยนแปลงและการอยู่ร่วมกันของผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและความต้องการของตลาด รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ ความพึงพอใจ การต่อต้านของผู้เรียนและการคาดการณ์ในการเปลี่ยนแปลงของตลาดการศึกษา ดังนั้น การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้จึงต้องมีความเข้าใจด้านการพัฒนาทางเทคโนโลยี โปรแกรมและข้อได้เปรียบของคู่แข่ง อีกทั้งยังต้องการความรวดเร็วและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการเปลี่ยนแปลงของตลาด คุณลักษณะสำคัญของศูนย์กลางการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การกำหนดความคาดหวังและมาตรฐานที่สูงขึ้นสำหรับผู้เรียนทุกคน 2) ผู้สอนต้องเข้าใจว่าผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการที่ต่างกันและในอัตราที่ต่างกัน 3) อัตราการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ อาจแตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน ความเปลี่ยนแปลงนี้อาจขึ้นอยู่กับสาระของวิชา การเรียนรู้เกิดขึ้นโดยการให้การสนับสนุน คำแนะนำ ปัจจัยทางสังคม ตลอดจนปัจจัยที่ต่อต้านการเรียนรู้ ดังนั้น องค์การที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต้องทำการศึกษาถึงวิธีการในการยกระดับการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ต้องมีการพัฒนาสารสนเทศการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน 4) ต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น วิธีการนี้อาจต้องใช้เทคนิค เนื้อหา และประสบการณ์อย่างมากในการดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ อาจได้มาจากแหล่งภายนอก เช่น การให้บริการของชุมชนหรือองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับสังคม 5) การประเมินก่อนและระหว่างการเรียนรู้ถูกนำมาใช้ในการวัดขั้นตอนการเรียนรู้ในระยะแรกเพื่อนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการและวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล 6) การประเมิน สรุปผลถูกนำมาใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานภายนอกขององค์กรและค่าเฉลี่ยของสิ่งที่ผู้เรียนรู้และสิ่งที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้ 7) ครอบครัวและนักเรียนจะได้รับการช่วยเหลือในการประเมินตนเองเพื่อนำไปทำแผนผังการพัฒนา กำหนดเป็นเป้าหมาย และช่วยลดช่องว่างที่เกิดขึ้น 8) ให้ความสำคัญในการส่งข้อมูลจากโรงเรียนไปยังโรงเรียน และจากโรงเรียนไปยังสถานที่ทำงาน

การเรียนรู้ขององค์กรและแต่ละบุคคล การที่องค์กรจะสามารถบรรลุผลที่เป็นเลิศได้ต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเรียนรู้ขององค์กรและพนักงาน การเรียนรู้ขององค์กรหมายถึงรวมถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสำหรับแนวทางที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันและการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์และ/หรือแนวทางใหม่ๆ ที่สำคัญคือการเรียนรู้จะต้องถูกปลูกฝังลงไปใน การปฏิบัติงานด้วย ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้จะต้อง 1) เป็นเรื่องปกติของงานประจำวัน 2) มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร 3) ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง 4) มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร 5) เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและสามารถทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ ที่มาของการเรียนรู้ในองค์กรนั้นอาจเกิดขึ้นจากความคิดของผู้สอนและบุคลากรสนับสนุน การวิจัยและพัฒนา ข้อมูลจากผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนความรู้ในวิธีการทำงานที่เป็นเลิศและการเปรียบเทียบกับองค์กรที่

เป็นเลิศ การพัฒนาทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนโปรแกรม หลักสูตรและสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนทั้งหมดต้องรวมถึงการมีเป้าหมายทางการศึกษาที่ชัดเจนและต้องนำความต้องการของผู้เรียนมากำหนดในการวางแผนด้วย การวางแผนต้องมีวิธีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่สำคัญในการวางแผนที่ดีต้องรวมถึงกลยุทธ์การประเมิน กลยุทธ์นี้ให้ความสำคัญกับการได้มาของข้อมูลในระยะแรกด้วย ความสำเร็จของพนักงานขึ้นอยู่กับการทำงานที่พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้และการได้ใช้ทักษะใหม่ๆมากขึ้น องค์กรลงทุนด้านการเรียนรู้ของพนักงานโดยให้การศึกษา การฝึกอบรมและโอกาสอื่นๆ เพื่อการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โอกาสดังกล่าวอาจรวมถึงการหมุนเวียนหน้าที่ภายในองค์กร และการได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามความรู้และทักษะส่วนบุคคลการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะเป็นวิธีการที่ประหยัดค่าใช้จ่ายแล้วยังทำให้มีความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับความต้องการ และเรื่องที่มีความสำคัญกับองค์กรมากขึ้น วิธีการให้การศึกษาและฝึกอบรมสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต รวมทั้งการสื่อสารผ่านดาวเทียม เป็นต้น การเรียนรู้ของพนักงานส่งผลดังนี้ 1) ช่วยให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจและมีทักษะหลากหลายมากขึ้น2) เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 3) การสร้างทรัพย์สินทางความรู้ในองค์กร 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการเรียนรู้จึงไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการให้ได้โปรแกรมการศึกษาและบริการที่ดีกว่าเดิม แต่ทว่าต้องสามารถตอบสนองต่อนวัตกรรม มีการปรับตัวยืดหยุ่นและการรับรู้ความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและตลาด รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจกับผู้สอนและเจ้าหน้าที่

การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วน ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจของผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วนมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ไป การให้ความสำคัญกับผู้สอนและเจ้าหน้าที่หมายถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้พวกเขามีความพึงพอใจ ได้รับความผาสุกจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องใช้วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นและมีสมรรถนะสูง เพื่อให้เหมาะสมกับผู้สอนและเจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกันทั้งด้านงานและชีวิตครอบครัว สิ่งสำคัญที่ต้องกระทำให้สำเร็จคือ1) ผู้นำองค์กรต้องแสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จ 2) การยกย่องชมเชยผู้สอนและเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากการให้ผลตอบแทนตามปกติ 3) การพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพภายในองค์กร 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบริการลูกค้าและมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี 5) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่กล้าคิดกล้าทำ องค์กรต้องสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น ความร่วมมือภายในครอบคลุมถึงการร่วมมือระหว่างผู้สอน เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร เช่น การตกลงกับสหภาพแรงงาน เป็นต้น การร่วมมือกันอาจนำไปสู่การพัฒนาผู้สอนและ

เจ้าหน้าที่ การฝึกอบรมข้ามหน่วยงานหรือการปรับโครงสร้างขององค์กร อาทิ การมีทีมงานที่มีสมรรถนะสูง ความร่วมมือภายในอาจเกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อช่วยให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถตอบสนองและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ส่วนความร่วมมือกับภายนอกอาจเป็นการร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ผู้ส่งมอบ องค์กรทางธุรกิจ ชุมชนและองค์กรบริการสังคมต่างๆ การร่วมมือในเชิงกลยุทธ์หรือการเป็นพันธมิตรนั้นเป็นความร่วมมือภายนอกที่มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ลักษณะความร่วมมือดังกล่าวอาจเป็นการเอื้อต่อการเข้าสู่ตลาดใหม่หรือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ นอกจากนี้ ยังนำไปสู่การผสมผสานความสามารถหลักขององค์กรหรือความสามารถในการนำขององค์กรกับความแข็งแกร่งและความสามารถของพันธมิตรที่เสริมซึ่งกันและกัน ความร่วมมือขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ประสบความสำเร็จจะช่วยให้การพัฒนาวัตถุประสงค์ในระยะยาวและวางพื้นฐานสำหรับการลงทุนและความเชื่อถือนั่นเอง ดังนั้น หุ่นส่วนจึงควรใส่ใจต่อเงื่อนไขสำคัญสู่ความสำเร็จ วิธีการในการสื่อสาร แนวทางการประเมินความคืบหน้าและวิธีการในการปรับให้เข้ากับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงในบางกรณี การให้ความรู้และการฝึกอบรมร่วมกันก็เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานที่ประหยัดค่าใช้จ่ายได้ดีอีกหนทางหนึ่ง

ความคล่องตัว การประสบความสำเร็จในธุรกิจที่มีการแข่งขันในระดับโลกได้นั้นต้องอาศัยความคล่องตัว ซึ่งหมายถึงความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์กรต้องเรียนรู้ถึงจุดเน้นที่เกี่ยวกับการวัดผลของการตอบสนองด้านเวลาที่ผลักดันให้โครงสร้างองค์กรมีความเรียบง่ายขึ้น รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์กร ดังนั้น พนักงานที่ได้รับการอบรมข้ามหน่วยงานและได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในท่ามกลางบรรยากาศของการแข่งขันที่รุนแรง ความรวดเร็วขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างมากและเป็นตัววัดที่สำคัญของกระบวนการ การให้ความสำคัญด้านเวลาอาจส่งผลต่อการปรับปรุงในด้านอื่นๆ พร้อมกันไปด้วย เช่น การปรับปรุงองค์กรคุณภาพ ต้นทุน และผลิตภาพ

การมุ่งเน้นอนาคต สภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบัน การมุ่งเน้นอนาคตต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรและตลาด การศึกษาในระยะสั้นและระยะยาว การมุ่งสู่การเติบโตที่ยั่งยืน และการเป็นผู้นำในตลาดนั้นต้องอาศัยแนวทางที่เน้นอนาคต ความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธะระยะยาวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ การวางแผนขององค์กรจึงควรคาดการณ์ปัจจัยต่างๆ เช่น ความคาดหวังทางการศึกษา แนวคิดทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง โอกาสของหุ้นส่วน การพัฒนาและการมุ่งสู่ความต้องการของผู้สอนและเจ้าหน้าที่ วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ส่วนแบ่งทางการตลาด ความเปลี่ยนแปลงทางกฎระเบียบ ความคาดหวังของชุมชนและสังคม

รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของคู่แข่ง ดังนั้น วัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรจึงควรรองรับปัจจัยดังกล่าวด้วย การมุ่งเน้นอนาคตครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้สอนและเจ้าหน้าที่ การสร้างโอกาสทางนวัตกรรม และการคาดการณ์ถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะในอนาคตด้วย

การจัดการเพื่อนวัตกรรม นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการปรับปรุงโปรแกรม การบริการ กระบวนการภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นวัตกรรมควรนำองค์กรไปสู่มิติใหม่ในการดำเนินการ นวัตกรรมไม่ใช่เรื่องของฝ่ายวิจัยพัฒนาเท่านั้น แต่นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้เรียน และเป็นการปรับปรุงการจัดการศึกษาทั้งหมด รวมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงควรจัดการให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและผสมผสานนวัตกรรมเข้าไปในการทำงานประจำวันด้วย

การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานมีความสำคัญต่อองค์กร การวัดผลนั้นควรเริ่มต้นจากความต้องการและกลยุทธ์ขององค์กรและควรให้ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการหลักและผลลัพธ์ การจัดการและการดำเนินการขององค์กรต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศหลายประเภทประกอบกัน การวัดผลการดำเนินงานนี้ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ข้อมูลของสภาพแวดล้อม ข้อมูลการปฏิบัติงาน ข้อมูลทางการแข่งขัน ข้อมูลบุคลากรผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ข้อมูลต้นทุนและการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร การวัดผลควรครอบคลุมประวัติของผู้เรียน แบบการเรียน การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของฝ่ายติดตามความก้าวหน้าทางการศึกษา ห้องเรียนและการจัดโปรแกรมการเรียน ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการบริการ กิจกรรมเสริมพิเศษ อัตราการลาออกและการติดตามหลังจบการศึกษา การวิเคราะห์ หมายถึง การกลั่นกรองใจความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้สนับสนุนการประเมินผลงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นั้นต้องใช้ข้อมูลเพื่อหาแนวโน้มการคาดการณ์ รวมถึงการดูความเป็นเหตุเป็นผลที่โดยปกติแล้วอาจเห็นไม่เด่นชัด อาจใช้การวิเคราะห์สนับสนุนงานหลายๆ อย่าง เช่น การวางแผนงานการทบทวนผลการดำเนินงานโดยรวม การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจัดการความเปลี่ยนแปลงและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับคู่แข่งหรือกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาในการปรับปรุงผลการดำเนินงานและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การคัดเลือกและการใช้ตัววัดหรือดัชนีชี้วัดผลการดำเนินการ ตัววัดหรือดัชนีชี้วัดที่เลือกนี้ควรสะท้อนถึงปัจจัยต่างๆที่ทำให้ผลด้านผู้เรียน การปฏิบัติงานและการเงินดีขึ้น ตัววัดหรือตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ/หรือผลการดำเนินการขององค์กรจะเป็นพื้นฐานในการจัดการให้กระบวนการต่างๆเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าประสงค์ขององค์กรการ

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการติดตาม อาจทำให้มีการประเมินและปรับเปลี่ยนตัววัดหรือตัวชี้วัดเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์มากยิ่งขึ้น

ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำองค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม จริยธรรม และการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองที่ดีด้วย ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม การสาธารณสุข ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมนี้ ยังรวมไปถึงการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย การวางแผนควรคาดการณ์ถึงผลกระทบในทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารธุรกิจ การปฏิบัติการในห้วงทดลองและการขนส่ง การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงการป้องกันมิให้เกิดปัญหาตั้งแต่แรกเริ่มและการจัดให้มีข้อมูลและการสนับสนุนให้พร้อมเพื่อคงความตระหนัก ความปลอดภัยและความมั่นใจต่อสาธารณะ องค์กรไม่เพียงแต่ต้องทำตามกฎหมายและข้อบังคับของท้องถิ่น จังหวัด หรือประเทศเท่านั้น แต่ควรถือว่าการทำตามกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องเป็นโอกาสเพื่อการปรับปรุง“ซึ่งมิใช่เพียงแค่ปฏิบัติตามกฎดังกล่าวเท่านั้น” องค์กรควรเน้นเรื่องของจริยธรรมและปฏิสัมพันธ์ต่างๆที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักปฏิบัติทางด้านจริยธรรมควรเป็นข้อกำหนดที่ต้องมีการติดตามโดยระบบธรรมาภิบาลขององค์กร การบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองที่ดี หมายถึง การแสดงภาวะผู้นำและการให้การสนับสนุนต่อจุดประสงค์ ผลักของสาธารณชน ภายใต้ขีดจำกัดของทรัพยากรขององค์กร จุดประสงค์ดังกล่าวอาจรวมถึงการปรับปรุงการศึกษาและการดูแลสุขภาพอนามัยของชุมชน การรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี การอนุรักษ์ทรัพยากร การให้บริการชุมชน การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรและการเปิดเผยข้อมูล การแสดงความเป็นผู้นำในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดียังรวมไปถึงการผลักดันองค์กรอื่นๆทั้งในภาครัฐและเอกชน ให้ร่วมดำเนินการตามจุดประสงค์ดังกล่าวด้วย

การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ผู้ส่งมอบและหุ้นส่วนและสาธารณชน ด้วยการสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ ทำให้องค์กรสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กรและความเติบโตของทางการศึกษาด้วย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างสมดุลของคุณค่าซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงและขัดแย้งกันได้ กลยุทธ์ขององค์กรจึงควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนเพื่อช่วยให้อุ่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่างๆ สนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใดๆได้ การใช้ตัววัดผลการดำเนินการแบบนำและแบบตามร่วมกันอย่างสมดุลเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการสื่อลำดับความสำคัญของเรื่องต่างๆในระยะสั้นและระยะยาว การดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานจริงและการใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงผลลัพธ์ต่างๆ

มุมมองในเชิงระบบ การดำเนินการโดยรวมจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยการสังเคราะห์ การมุ่งไปในแนวทางเดียวกันและการบูรณาการ ซึ่งการสังเคราะห์ หมายถึง การมองภาพรวมขององค์กรโดยใช้ความต้องการหลักของธุรกิจซึ่งรวมถึงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนงานเป็นพื้นฐาน การมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่างๆในหมวดตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์ เพื่อให้แผนงาน กระบวนการ ตัววัดและกิจกรรมต่างๆ มุ่งไปในแนวทางเดียวกันและการบูรณาการ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆในระบบการจัดการผลการดำเนินการขององค์กรมีการทำงานอย่างเชื่อมสัมพันธ์กันทั้งหมด

2.5 รูปแบบของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

จากการนิยามความหมายเชิงปฏิบัติการของความเป็นเลิศสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการแสดงความเป็นเลิศในฐานะที่มีผลการดำเนินงานหรือผลงานที่เป็นที่โดดเด่น ยอดเยี่ยมมีคุณภาพสูง เหนือกว่ามาตรฐานและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถาบันที่ดำเนินการในเรื่องรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารพบว่า รูปแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่างๆ เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มีความเป็นรูปธรรมและบรรจุหัวข้อสำคัญๆในระบบการบริหารคุณภาพอย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากที่สุดโดยมีวิธีการกำหนดให้คะแนนสำหรับแต่ละหัวข้อทำให้องค์กรสามารถใช้ประเมินตนเอง เพื่อหาช่องว่างที่จะปรับปรุงระบบการบริหารของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง (วิระพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล, 2542:113-131)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วมีการพัฒนารูปแบบเพื่อใช้เป็นแม่แบบระบบบริหารที่มีคุณภาพระดับโลก ในแต่ละรูปแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่างๆ ต่างก็มีความโดดเด่นที่แตกต่างกันประกอบด้วยองค์ประกอบและประเด็นย่อยรวมทั้งระบบการให้คะแนนที่แตกต่างกันด้วย องค์การที่ได้รับรางวัลจะเป็นที่ยอมรับจากองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งสื่อถึงความเป็นเลิศในระบบการบริหารจัดการ(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547:4) ดังนั้นในการศึกษาถึงรูปแบบของการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศที่เลือกสรรแล้ว คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป ที่เรียกว่า The European Quality Award: EQA รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ ที่เรียกว่า Singapore Quality Award: SQA และรางวัล Deming Prize ของประเทศญี่ปุ่น รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย ที่เรียกว่า Thailand Quality Award: TQA และรางวัลความเป็นเลิศทางธุรกิจของออสเตรเลีย ที่เรียกว่า Australia Business Excellence Award: ABEA รายละเอียดมีดังนี้

2.5.1 รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)

เป็นรางวัลอันทรงเกียรติและเป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลกเนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสินเช่นเดียวกับ MBNQA การจัดตั้ง TQA มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สนับสนุนการนำแนวทางของ TQA ไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน 2) ประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก 3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4) แสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่น ในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547:3) เกณฑ์ในการประเมินความเป็นเลิศของรางวัล TQA ได้แก่

การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่า ผู้นำระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการในเรื่องค่านิยม ทิศทางและความคาดหวังในผลการดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งตรวจประเมินว่าองค์กรมีธรรมาภิบาลเป็นอย่างไรการนำองค์กรประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กรโดยผู้นำระดับสูง ธรรมาภิบาลและการทบทวนผลการดำเนินงาน

ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและการให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ

การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่าองค์กรมีวิธีกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรไว้อย่างไร รวมทั้งนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปปฏิบัติและวัดผลความคืบหน้าอย่างไร การจัดทำกลยุทธ์ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนไปปฏิบัติและการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจ มีความภักดีและนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาดความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้าประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

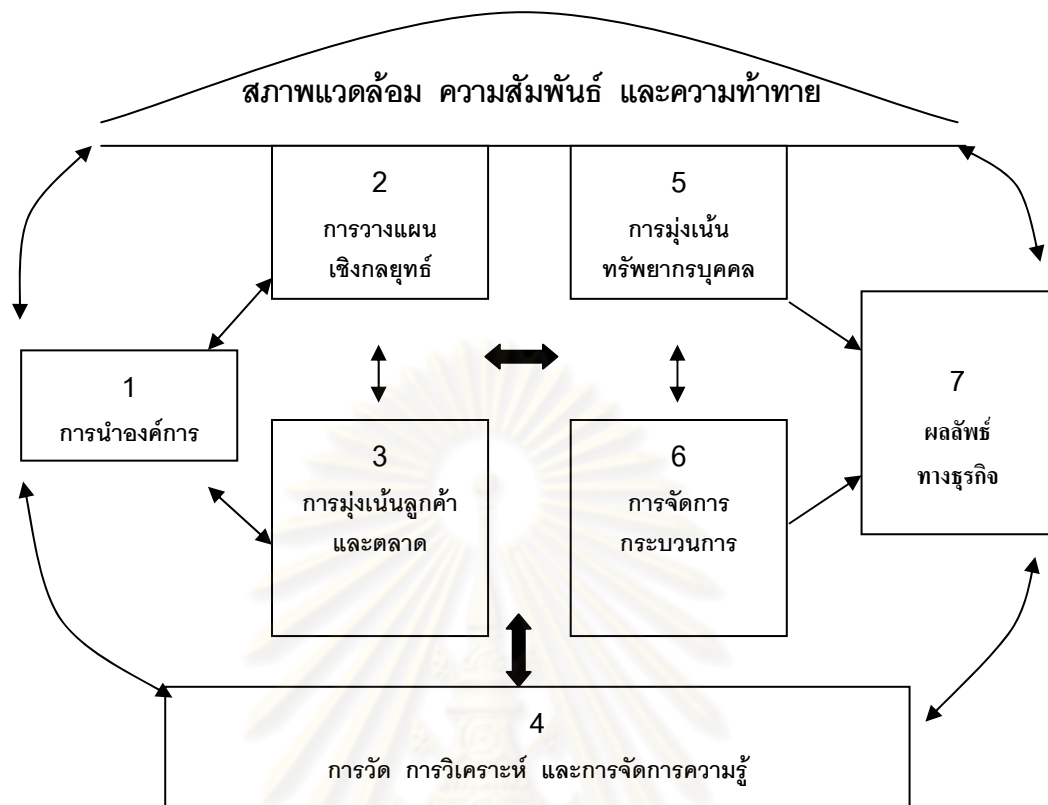
การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ อย่างไรก็ตาม การวัดและวิเคราะห์การดำเนินการขององค์กร ประกอบด้วย การวัดผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การจัดการสารสนเทศและความรู้ ประกอบด้วย ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานและระบบ การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ช่วยให้นักงงานสามารถพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กรอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะโน้มนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กร ระบบงาน ประกอบด้วย การจัดและบริหารงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและการจ้างงานและความก้าวหน้าในการงาน การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานและการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในการงาน ความผาสุก และความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้การสนับสนุน และสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

การจัดการกระบวนการ เป็นการตรวจประเมินในแง่มุมมองที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ รวมถึงผลิตภัณฑ์ การบริการและกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญ ที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและแก่องค์กร ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆกระบวนการที่สร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน

ผลลัพธ์ทางธุรกิจ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กรและการปรับปรุงในด้านต่างๆที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลด้านการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมองค์ประกอบของเกณฑ์ในมุมมองเชิงระบบแสดงได้ตามแผนภาพที่ 1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 1 เกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : มุมมองในเชิงระบบ

ที่มา: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547: 16.

2.5.2 รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอมบอลดริจ(The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA)

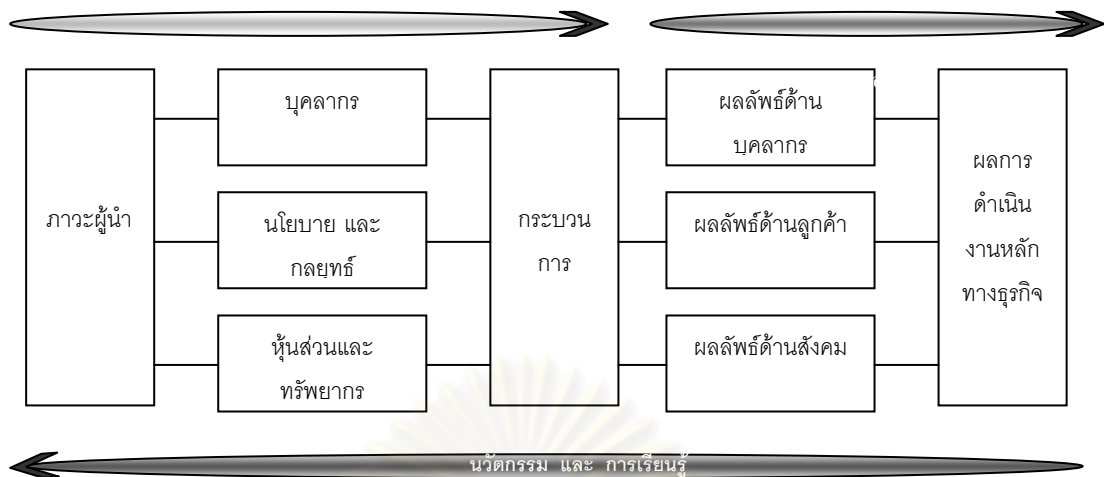
MBNQA เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่รัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตราเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ.1987 เพื่อมอบรางวัลให้แก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งตามเกณฑ์ต่างๆที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งเกณฑ์ที่ระบุไว้นั้นได้มาจากผลการศึกษาวิจัยถึงการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เกณฑ์ต่างๆเหล่านี้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาภายใต้แนวคิดหลักสำคัญของรางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางการบริหารและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เช่น ในปี ค.ศ. 2001 และ 2002 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์โดยนำแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมินด้วย และในปี ค.ศ. 2003 และ 2004 ได้นำแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของระบบด้วย (Baldrige National Quality Program. 2002 and 2004. available from: <http://www.baldrige.nist.gov>) MBNQA เป็นรางวัลที่มีมาตรฐานระดับโลกและเป็นแนวทางที่ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

ที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศนำไปประยุกต์ รวมทั้ง TQA ที่เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยด้วย

MBNQA ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ภาคการศึกษา หรือภาคการดูแลสุขภาพล้วนอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักการคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การใช้ลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนและการปฏิบัติที่เป็นเลิศ(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547) เกณฑ์ต่างๆ เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ MBNQA ในปี ค.ศ.2005 ถูกกำหนดขึ้นจากค่านิยมหลักและแนวคิดข้างต้น สามารถจัดแบ่งออกเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ทั้งหมด 7 หมวดด้วยกันคือ (Baldrige National Quality Program,2005. available from: <http://www.baldrige.nist.gov>) 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจ องค์ประกอบของเกณฑ์ข้างต้นของ MBNQA มีรายละเอียดเหมือนกับ TQA เนื่องจากเป็นต้นแบบของ TQA (Baldrige National Quality Program. 2005. available from: <http://www.baldrige.nist.gov>)

2.5.3 รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (The European Quality Award : EQA)

EQA เป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality Management : EFQM จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 1988 เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ในตัวแบบโดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQM Excellence Model ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวกระทำ(Enablers) ในกลุ่มนี้จะครอบคลุมสิ่งที่องค์กรได้กระทำประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร หุ้นส่วนและทรัพยากรและกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการทำงานประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคมและผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำและผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำสำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ แสดงได้ดังแผนภาพ ที่ 2



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA

ที่มา : <http://www.efqm.org>

รายละเอียดของเกณฑ์มีดังนี้ (<http://www.european-quality.co.uk/faq>)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่กลุ่มผู้บริหารองค์การนำเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน เกณฑ์ย่อยได้แก่ วิธีการที่ผู้บริหารใช้กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าและจริยธรรม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ระบบการบริหารองค์การที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่ผู้บริหารปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หุ้นส่วนและความเป็นตัวแทนของสังคม วิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารร่วมและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

นโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์การใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทาง การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์ เกณฑ์ย่อยได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์มาจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายและกลยุทธ์มาจากการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศในการปฏิบัติงาน การวิจัย การเรียนรู้และสัมพันธ์กับกิจกรรมภายนอก นโยบายและกลยุทธ์มีการพัฒนา ทบทวนและปรับให้ทันสมัย นโยบายและกลยุทธ์ถูกสื่อสารและพัฒนามาจากกระบวนการหลักของกรอบแนวคิด

พนักงานในองค์การ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์การใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์ย่อยได้แก่ ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผน การจัดการและปรับปรุงมีการกำหนดสมรรถนะและความรู้ของพนักงาน รวมทั้งการพัฒนาพนักงาน

มีส่วนเกี่ยวข้องและการได้รับมอบอำนาจ พนักงานมีการพูดคุยกันทั้งในระดับองค์กรและระดับกลุ่ม มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานและการดูแลเอาใจใส่พนักงาน

หุ้นส่วนและทรัพยากร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรวางแผนและจัดการกับหุ้นส่วนภายนอก คู่ค้าและทรัพยากรภายใน เพื่อให้สนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งชุมชนและสภาพแวดล้อมด้วย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วนภายนอก การบริหารการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารเทคโนโลยี การจัดการความรู้และสารสนเทศ

กระบวนการ หมายถึง การออกแบบ การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการเพื่อสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ กระบวนการได้รับการออกแบบ และบริหารอย่างมีระบบ กระบวนการที่ถูกปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ผลิตรภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนามาจากความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผลิตรภัณฑ์และบริการได้รับการผลิต การส่งมอบและบริการที่ดี การจัดการและการขยายความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของลูกค้าต่อผลิตรภัณฑ์และบริการขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกรู้สึกของพนักงานในองค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของสังคมโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลการปฏิบัติงานหลัก หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลัก ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

2.5.4 รางวัล Deming Prize

เป็นรางวัลคุณภาพระดับโลกที่มอบโดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers : JUSE) ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำเนินธุรกิจจากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กรในแบบฉบับของตนเอง หัวข้อการตรวจวินิจฉัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรต่างๆ ที่สมัครเข้ารับรางวัล มีรายละเอียดดังนี้

นโยบายมีรายการประเมินดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีอยู่ในทุกๆ จุดของการจัดการธุรกิจ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบายและความพยายามในการจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ

โครงสร้างหรือการจัดองค์การ มีรายการประเมินดังนี้ ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์การสำหรับการควบคุมคุณภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การประกาศถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สถานภาพของการมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงาน กำหนดสภาพของกิจกรรมหรืองานของคณะกรรมการและทีมงานโครงการต่างๆ ให้ชัดเจน

สารสนเทศ มีรายการประเมินดังนี้ ความสามารถในการจัดเก็บและเครือข่ายสารสนเทศภายนอกและภายใน กำหนดสภาวะของการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติมาสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการใช้สารสนเทศ สถานะของการใช้ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์สำหรับกระบวนการรวบรวมข้อมูล

ความเป็นมาตรฐาน มีรายการประเมินดังนี้ ความเหมาะสมของระบบมาตรฐานระเบียบของการก่อตั้ง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและการล้มเลิกมาตรฐานและสาระสำคัญของมาตรฐาน สถานภาพของการใช้ประโยชน์และการยึดมั่นในมาตรฐาน สถานะของการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวบรวม แยกแยะและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา มีรายการประเมินดังนี้ แผนการให้การศึกษาระดับประถมศึกษาและอบรมรวมทั้งผลงานที่ออกมา ภาวะของความสำนึกในคุณภาพการจัดการงานและความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การสนับสนุนการกระตุ้นให้มีการพัฒนาและการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ภาวะแห่งความเข้าใจและการใช้ประโยชน์ในแนวคิดและวิธีการทางด้านสถิติ ภาวะการพัฒนางจร QC และการปรับปรุงคำแนะนำต่างๆ สถานะของการสนับสนุนการพัฒนาการใช้

กิจกรรมในการประกันคุณภาพ มีรายการประเมินดังนี้ การจัดการในระบบการประกันคุณภาพ การวินิจฉัยเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ (รวมทั้งการวิเคราะห์คุณภาพ การพัฒนาคุณภาพและการทบทวนการปฏิบัติงาน) สถานะของการตรวจสอบและการประเมินผลคุณภาพ สภาวะของการบริหารเครื่องมือในการผลิต การวัดผลเครื่องมือและบริษัทคู่ค้า สถานะของการบรรจุหีบห่อ การจัดเก็บ การขนส่ง การขายและการบริการ การติดตามและการตอบสนองต่อการใช้สินค้า สถานะของการทำให้มีคุณภาพที่แน่นอน การติดตามสถานะความพอใจของลูกค้า ภาวะความน่าเชื่อถือที่แน่นอน ความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือในสินค้าและการปกป้องสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการควบคุม มีรายการประเมินดังนี้ การจัดการเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA วิธีการสำหรับการตัดสินใจข้อคุณภาพและระดับงานของพนักงาน สถานภาพในการควบคุมภายใน สถานะของการวัดผลงานชั่วคราวและถาวร ระบบการบริหารต้นทุน ปริมาณการจัดส่งและอื่นๆ ความสัมพันธ์ของระบบประกันคุณภาพกับระบบการบริหารหน่วยอื่นๆ

กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุง มีรายการประเมินดังนี้ วิธีการเลือกหัวข้อ (ปัญหาสำคัญและการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อ) ความเชื่อมโยงของวิธีการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี สถานะของการใช้ประโยชน์ของการวิเคราะห์และผลของการวิเคราะห์ ผลของการยืนยันการปรับปรุงและการนำเอาผลงานนั้นไปสู่การบำรุงรักษาและควบคุมงาน การสร้างกลุ่มคุณภาพ QC

ผลกระทบ มีรายการประเมินดังนี้ ผลกระทบที่เป็นรูปธรรม (เช่น คุณภาพการขนส่ง ต้นทุน กำไร ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม) ผลกระทบที่เป็นนามธรรม (ทางอ้อม) วิธีการวัดและติดตามผลกระทบ ความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงาน อิทธิพลของสมาคมการค้า อิทธิพลของชุมชนภายในและองค์การแห่งชาติ

แผนงานในอนาคต มีรายการประเมินดังนี้ การรวบรวมติดตามสภาพปัจจุบัน แผนงานอนาคตสำหรับการปรับปรุงโครงการ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสังคมและความต้องการของลูกค้าและแผนงานที่รองรับโครงการเหล่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาทางธุรกิจ ทัศนคติและแผนงานระยะยาว การปฏิบัติงานในการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในแผนงานอนาคต

2.5.5 รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (Singapore Quality Award: SQA)

SQA เป็นรางวัลที่รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มอบให้กับองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ.1994 โดยการสนับสนุนของประธานาธิบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้รู้ถึงความต้องการของธุรกิจและองค์การที่มีความเป็นเลิศ 2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์การ 3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์การ รูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ MBNQA, EFQM, และ Australian Business Excellence Award ดังนั้น จึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักดิ์ศรีในระดับมาตรฐานโลก (World Class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศ เกณฑ์ในการพิจารณาของ SQA มีทั้งสิ้น 7 หมวดซึ่งในแต่ละหมวดมีประเด็นย่อยๆ ดังนี้ (<http://www.spring.gov.sg>)

ภาวะผู้นำ เป็นการตรวจประเมินระบบการนำองค์การว่า ผู้นำระดับสูงขององค์การมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ง่ายต่อการเข้าใจ และนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศและ

มีการสื่อสารเป้าหมายและคุณค่าร่วมไปยังพนักงานทุกระดับ ผู้นำระดับสูงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับทีมและพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพ มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและนำผลการประเมินมาปรับปรุงองค์การ มีนโยบายและเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการรักษาสภาพแวดล้อม รวมทั้งการให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง วัฒนธรรมคุณภาพ ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม

สารสนเทศ เป็นการมุ่งเน้นการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเทียบเคียงและเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (benchmark) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์การ การจัดการระบบสารสนเทศ การเปรียบเทียบกับคู่แข่งและสิ่งที่ดีที่สุด

การวางแผน เป็นการมุ่งเน้นที่กระบวนการวางแผนขององค์การ มีการบูรณาการความต้องการหลักไปสู่แผนงานขององค์การอย่างไร การนำไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

ทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์การสามารถใช้ศักยภาพของพนักงานในการสร้างผลงานให้กับองค์การ และองค์การมีการตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพ สุขภาพและความพึงพอใจและพนักงานต่างสร้างผลงานและมีความสำนึกในการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมและพันธะผูกพันของพนักงาน การให้การศึกษา การอบรมและการพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจและสุขภาพของพนักงาน ผลการดำเนินงานและความสำนึกของพนักงาน

การจัดการกระบวนการ เป็นการมุ่งเน้นว่ากระบวนการหลักขององค์การสนับสนุนการไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งกระบวนการด้านนวัตกรรม การสร้างและการส่งผ่านกระบวนการ รวมทั้งกระบวนการจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วน กระบวนการนวัตกรรม การบริหารกระบวนการและการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วน

การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการมุ่งเน้นว่าองค์การมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าและตลาด การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและตลาด ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความพึงพอใจของลูกค้า

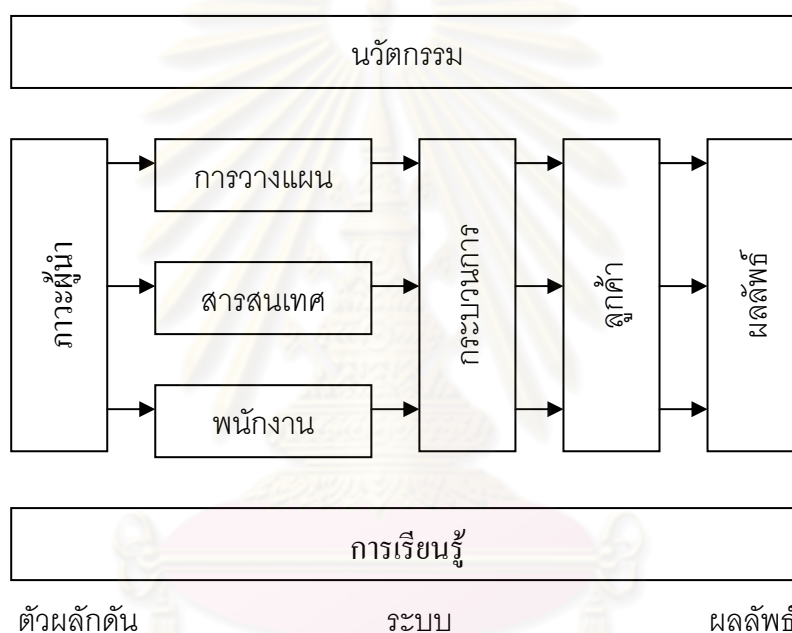
ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ เป็นการประเมินว่าผลของการดำเนินการและการปรับปรุงขององค์การในพื้นที่สำคัญขององค์การเป็นอย่างไรและระดับผลของการดำเนินการขององค์การที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่งและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านพนักงาน ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน

การประเมินทั้ง 7 หมวดสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานได้ 3 กลุ่ม คือ ตัวผลึกต้น ระบบ และผลลัพธ์

ตัวผลึกต้น คือ ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวผลึกต้นของระบบโดยการเป็นผู้กำหนดทิศทางและมองหาโอกาสในอนาคตสำหรับองค์การ

ระบบ ประกอบด้วยกลุ่มของกระบวนการที่มีการออกแบบอย่างดีเพื่อให้ผลการดำเนินการขององค์การเป็นไปตามที่ต้องการ

ผลลัพธ์ เป็นการส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้าและการดำเนินการขององค์การอย่างต่อเนื่อง



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยสิงคโปร์

ที่มา : <http://www.spring.gov.sg>

2.5.5 รางวัลความเป็นเลิศทางธุรกิจของประเทศออสเตรเลีย (Australian Business Excellence Award : ABEA)

รางวัลนี้เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1983 กรอบแนวคิดของรางวัลนี้มาจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากองค์กรต่างๆที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเวลากว่า 15 ปี การพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อนวัตกรรม การปรับปรุงและการประสบความสำเร็จที่ยาวนานซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาดและทุกประเภท แนวคิดของ ABEA ถูกออกแบบและปรับปรุงทุกปี โดยคณะกรรมการที่มาจากองค์กรบริหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินผลการ

ดำเนินงานในปัจจุบันและเป็นการสร้างความสำเร็จของทีมงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ในปีค.ศ.2003 ได้มีการปรับปรุงกรอบแนวคิดเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้ รางวัลนี้ยังใช้เป็นเกณฑ์การประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลสำหรับธุรกิจที่มีความเป็นเลิศแห่งชาติของประเทศออสเตรเลียและถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเทศต่างๆด้วย (<http://www.sai-global.com>) องค์กรที่น่ากรอบแนวคิดของ ABEA ไปใช้จะได้รับการปรับปรุงในด้านภาวะผู้นำและระบบการบริหารจัดการรวมทั้งการนำผลลัพธ์เข้าสู่กระบวนการกำหนดการวางแผนกลยุทธ์ และเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กรกับคู่แข่งในด้านการบริหารจัดการ

องค์ประกอบของรางวัลนี้มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบมีรายการย่อยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

ภาวะผู้นำ ทิศทางกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมและชุมชน

กลยุทธ์และการวางแผน การเข้าใจสภาพแวดล้อมธุรกิจ กระบวนการวางแผน การพัฒนาและการปรับใช้ของผลลัพธ์

ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลผลข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการและการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้

พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและพันธะผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนาสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี

การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้าในคุณค่า

นวัตกรรม คุณภาพและการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรม กระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วน การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

คุณภาพของสินค้าและบริการ ผลสำเร็จและความยั่งยืน ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตัวชี้วัดความยั่งยืน

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะครอบคลุม 4 ด้าน คือ องค์กรมีการวางแผนและการจัดโครงสร้างอย่างไร การนำแผนและโครงสร้างต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ การวัดและวิเคราะห์ผลลัพธ์ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การประเมินเหล่านี้เป็นการประเมินที่เรียกว่า ADRI เป็นการประเมินในด้านการเข้าถึง (approach) การแปลงไปสู่การปฏิบัติ (deploy) ผลลัพธ์(result) และการปรับปรุง (improvement)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์รูปแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศต่างๆ

รายการ	MBNQA , TQA	EQA	Deming	SQA	ABEA	
การนำองค์กร / ภาวะผู้นำ	X	X	X	X	X	*
- การกำหนดทิศทางขององค์กร และการสื่อสารไปยังพนักงาน	X	X	X	X	X	*
- การทบทวนผลงาน	X					
- ธรรมาภิบาล	X					
- ความรับผิดชอบต่อสังคม	X		X	X	X	*
- การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม	X					
- การให้การสนับสนุนต่อชุมชน	X			X		*
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		X	X			*
- การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า / หุ้นส่วน / ตัวแทนสังคม		X				
- การส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้น วัฒนธรรมคุณภาพ / เป็นเลิศ		X	X	X	X	*
- ผู้บริหารเข้าร่วมและเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง		X	X			
- การประเมินภาวะผู้นำของ บริหารสูงสุด				X		
- การมีส่วนร่วมของพนักงานใน กิจกรรมต่างๆ กับชุมชน				X		
การวางแผนกลยุทธ์	X	X	X	X	X	*
- กระบวนการจัดทำและ พัฒนากลยุทธ์	X	X	X	X	X	*
- การจัดทำแผนปฏิบัติการ	X	X		X	X	*
- การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	X		X	X		*
- การคาดการณ์ผลการดำเนินงาน	X		X			
การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด	X	X		X	X	*
- ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด (ความต้องการและความคาดหวัง)	X	X		X	X	*
- การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	X			X	X	*
- ความพึงพอใจของลูกค้า	X	X		X	X	*

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	MBNQA , TQA	EQA	Deming	SQA	ABEA	
สารสนเทศ	X	X	X	X	X	*
- การวัดผลการดำเนินงาน	X		X	X	X	*
- การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน	X		X	X	X	*
- การจัดการสารสนเทศ	X	X	X	X	X	*
- ความพร้อมในการใช้ข้อมูล	X		X		X	*
- การสร้างและการจัดการความรู้	X		X		X	
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	X					
- โครงสร้างองค์กร	X					*
- การวางแผนทรัพยากรบุคคล	X					*
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	X					
- การจ้างงาน	X					
- ความก้าวหน้าในอาชีพ	X					
- การกำหนดสมรรถนะและ ความรู้ของพนักงาน		X	X			
- การฝึกอบรมและพัฒนา		X	X	X	X	*
- การที่พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และได้รับมอบอำนาจ		X	X	X	X	*
- มีการพูดคุยภายในกลุ่ม และภายในองค์กร		X				
- การให้รางวัล สวัสดิการ สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี		X	X	X	X	*
- พันธะผูกพันในคุณภาพ			X	X		*

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	MBNQA TQA	EQA	Deming	SQA	ABEA	
การจัดการกระบวนการ หน้าที่ และทรัพยากร	X	X		X	X	*
- กระบวนการหลักได้รับการ ออกแบบและบริหารอย่าง มีระบบ	X	X	X	X		*
- การปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการมาจากความ ต้องการของลูกค้า		X	X		X	*
- กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรม				X	X	
- การจัดการเกี่ยวกับหน้าที่ ภายนอก		X		X	X	*
- การบริหารการเงิน	X	X				*
- การบริหารอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และวัสดุ	X	X				*
- การบริหารเทคโนโลยี	X	X	X			*
ผลลัพธ์ทางธุรกิจ	X	X	X	X	X	*
- ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	X	X	X	X		*
- ผลลัพธ์ด้านสินค้าหลัก	X	X		X		*
- ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด	X	X	X	X		*
- ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	X		X	X		*
- ผลลัพธ์ด้านการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ / ประสิทธิภาพ	X	X	X	X		*
- ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและ ความรับผิดชอบต่อสังคม	X	X	X			*

* หมายถึง ความสอดคล้องกันในเชิงความหมาย

จากการวิเคราะห์เนื้อหา รูปแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่างๆ ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่มีความสอดคล้องกับขอบข่ายของการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุด การวางแผนขององค์กร การมุ่งเน้นลูกค้า การ

จัดการสารสนเทศ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ วัฒนธรรมและทรัพยากร และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีประเด็นย่อยในการพิจารณาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุด ประกอบด้วย การกำหนดและพัฒนาทิศทางขององค์กร รวมทั้งการสื่อสารไปยังพนักงานทุกคน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสาธารณะ การให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ การให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และการส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ

2. การจัดการกลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำและพัฒนากลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

3. การมุ่งเน้นลูกค้า ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

4. การจัดการสารสนเทศ ประกอบด้วย การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์กร การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์กร และการจัดการความรู้ขององค์กร

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างและระบบงาน การวางแผนทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้การศึกษาการอบรม การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการได้รับมอบอำนาจ ความสำนึกและพันธะผูกพันในคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี

6. การจัดการกระบวนการ วัฒนธรรม และทรัพยากร ประกอบด้วย การบริหารกระบวนการหลักขององค์กร การบริหารกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับหุ้นส่วนภายนอก การบริหารการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารครุภัณฑ์ การบริหารเทคโนโลยี และการบริหารนวัตกรรม

7. ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านสินค้าหลักขององค์กร ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2.5.6 รูปแบบรางวัลสำหรับสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างรางวัลที่ออกแบบสำหรับองค์กรทางการศึกษาโดยเฉพาะ และเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษามาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาองค์ประกอบที่ใช้เป็นแนวคิดในการพิจารณาความเป็นเลิศ เนื่องจากองค์กรทางการศึกษามีเอกลักษณ์เฉพาะตนซึ่งแตกต่างกับองค์กรทางธุรกิจทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป้าหมายของการจัดการศึกษาและภารกิจ การดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนแม้จะถือเป็นธุรกิจประเภทหนึ่ง แต่เป้าหมายในการดำเนินงาน

จะคำนึงถึงเฉพาะผลกำไรเป็นหลักอย่างเดียวไม่ได้ ต้องคำนึงถึงปรัชญาของการจัดการศึกษาด้วย ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอตัวอย่างรางวัลที่มอบให้กับสถานศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศได้แก่ รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน รางวัลความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษาในฮ่องกง และรางวัล Singapore Quality Class (SQC)

2.5.6.1 รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน

รางวัลสถานศึกษาพระราชทานจัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การดำเนินการมีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขเรื่องต่างๆเป็นระยะ ปัจจุบันการดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษาถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2541 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทานมีรายละเอียดดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

- 1.1. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 1.1.1 นักเรียนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และเสียสละ
 - 1.1.2 นักเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ดีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
 - 1.1.3 นักเรียนตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาไทยและภูมิใจในความเป็นไทย
 - 1.1.4 นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
 - 1.2.1 นักเรียนมีความรู้ ความสามารถรอบด้าน หรือ มีความสามารถพิเศษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของสถานศึกษาสูงกว่าเกณฑ์
 - 1.2.2 นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสื่อความได้อย่างมีเหตุผล
 - 1.2.3 นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.2.4 นักเรียนสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์
- 1.3 นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

1.3.1 นักเรียนมีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานร่างกาย
สะอาดเรียบร้อยและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

1.3.2 นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวได้และอยู่ร่วมกัน
อย่างสงบสุข

1.3.3 นักเรียนเป็นผู้ห่างไกลจากสารเสพติด ปัญหาทางเพศ
และอบายมุขทั้งปวง

1.3.4 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.1 การวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน
และการนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนพัฒนาหลักสูตร

2.1.2 หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการ
ศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดเป้าหมาย

2.1.3 การกำกับติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร

2.1.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.1 การศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล และนำผลมาพัฒนา
นักเรียน

2.2.2 การจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์
และลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการกลุ่มและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.2.3 การบูรณาการการเรียนรู้กับกลุ่มวิชาอื่นๆ และ / หรือ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2.4 การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีความบกพร่อง
ทางการเรียน

2.3 การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน

2.3.1 การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพ

2.3.2 การกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนที่ช่วยยกระดับ
คุณภาพผู้เรียน

2.3.3 ระบบการรายงานผลการเรียนต่อนักเรียน ผู้ปกครอง
และชุมชน

2.3.4 การนำผลการเรียนไปพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสอน และพัฒนาหลักสูตร

2.4 การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
 2.4.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับครูผู้สอนผู้ปกครองหรือชุมชน
 2.4.2 การใช้และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอน
 2.4.3 ระบบการให้บริการ การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.4.4 การขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

2.5 การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน
 2.5.1 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ
 2.5.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
 ผู้เรียน

2.5.3 การจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5.4 การจัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและ
 แก้ไขปัญหาของผู้เรียน

2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

2.6.1 ห้องสมุดมีจำนวนหนังสือที่เพียงพอและมีการจัดกิจกรรม
 ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่าน

2.6.2 ห้องปฏิบัติการต่างๆ ครบถ้วน เพียงพอ และใช้ประโยชน์
 อย่างคุ้มค่า

2.6.3 การจัดมุม/แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

2.6.4 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีภายในบริเวณสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

3.1.1 การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุม
 และทันสมัย

3.1.2 การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบทันสมัย
 และพัฒนาต่อเนือง

3.1.3 การนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการ
 และการเรียนการสอน

3.1.4 การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมและผลการพัฒนา
คุณภาพของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3.2.1 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติงาน
ประจำปีสอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายในการจัดการศึกษาตลอดจนสภาพของท้องถิ่นและ
สถานศึกษา

3.2.2 การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

3.2.3 การติดตามตรวจสอบประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2.4 การรายงานผลการดำเนินงานให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

3.3 การบริหารงบประมาณและการบริการ

3.3.1 การบริหารงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ

3.3.2 แผนการติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณชัดเจน

3.3.3 การรายงานผลการใช้งบประมาณเป็นระบบโปร่งใส

และตรวจสอบได้

3.3.4 การจัดบริการต่างๆ ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม

และอย่างทั่วถึง

3.4 การบริหารงานอาคารสถานที่

3.4.1 อาคารสถานที่มีความสะอาดปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ
มั่นคงแข็งแรงเหมาะสมสำหรับกิจกรรมต่างๆ

3.4.2 การจัดหาอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกประจำ
อาคารที่เพียงพอ บริเวณโดยรอบโรงเรียนอยู่ในสภาพดี สะอาด และปลอดภัย

3.4.3 การจัดระบบซ่อมบำรุงเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์

3.4.4 ระบบสาธารณูปโภคอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี ปลอดภัย
และมีระบบป้องกันอันตราย

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา

4.1.1 การสำรวจความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนในการ
พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

4.1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการจัดการศึกษา

ร่วมกัน

- 4.1.3 สมาคมชมรมหรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา
- 4.1.4 ผู้ปกครองและชมรมมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้
- 4.2 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
- 4.2.1 สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อการ
พัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน
- 4.2.2 ผลการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม
- 4.2.3 สถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
- 4.2.4 สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรในการให้ความรู้ และ
บริการชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคคล

- 5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร
- 5.1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในงานวิชาการและการ
บริหารสถานศึกษา
- 5.1.2 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำ
- 5.1.3 ผู้บริหารยึดมั่นในความเป็นประชาธิปไตยและหลักการ
บริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5.1.4 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่
ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา
- 5.2 คุณลักษณะของครูผู้สอน
- 5.2.1 ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรจิตวิทยาและ
พัฒนาการของนักเรียนสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนา
นักเรียนเป็นรายบุคคล
- 5.2.2 ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความ
สนใจของนักเรียน มีความสามารถในการจัดชั้นเรียน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้
ที่เกี่ยวข้อง
- 5.2.3 ครูผู้สอนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบในหน้าที่
มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 5.2.4 ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และใช้
กระบวนการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน

- 5.3 คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน
- 5.3.1 บุคลากรสนับสนุนเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
- 5.3.2 บุคลากรสนับสนุนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา
- 5.3.3 บุคลากรสนับสนุนตระหนักในการเป็นแบบอย่างที่ดี
- 5.3.4 บุคลากรสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา
- 5.4 การบริหารงานบุคลากร
- 5.5 โครงสร้างการบริหารงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรกำหนดไว้ชัดเจน
- 5.5.1 การจัดระบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
- 5.5.2 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม
- 5.5.3 การพัฒนาบุคลากร ดำเนินไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

- 6.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา
- 6.1.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 6.1.2 การดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ใช้หลักการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 6.1.3 การดำเนินโครงการ เน้นการทำงานเป็นระบบและเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษไทย
- 6.1.4 ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน
- 6.2 ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น
- 6.2.1 ผลงานเกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการของผู้เรียนรอบด้าน
- 6.2.2 ผลงานเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา
- 6.2.3 ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชน

6.2.4 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

2.5.6.2 รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาในฮ่องกง(The Outstanding School Award)

โครงการรางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาในฮ่องกงเป็นแผนงานหนึ่งในแผนการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของฮ่องกง คณะกรรมการกองทุนคุณภาพการศึกษาจะให้รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาปีละครั้งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นการยกย่องและส่งเสริมสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ 2) ส่งเสริมและเผยแพร่ขยายวิธีปฏิบัติทางการศึกษาของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ และ 3) สร้างสรรค์วัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของฮ่องกงเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศภายในสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของแต่ละสถานศึกษา รางวัลความเป็นเลิศจะให้แก่สถานศึกษาซึ่งสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศใน 4 ด้านของการศึกษา คือ 1) การจัดการและการจัดองค์กร 2) การเรียนการสอน 3) การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับการพัฒนาของนักเรียน

เกณฑ์การให้รางวัล ใช้หลักเกณฑ์การแบ่งตามประเภทของงานการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 24-32)

ด้านการจัดการและการจัดองค์กร

1.1 การวางแผนและการบริหาร

1.1.1 พันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา: สถานศึกษาจัดทำพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในฮ่องกง และการพัฒนารอบด้านของนักเรียน โดยพิจารณาในแง่ของลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา พันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาซึ่งรับรู้โดยคณาจารย์และนักเรียน

1.1.2 แผนการพัฒนาสถานศึกษา : สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาสถานศึกษาและยุทธวิธีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง สามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและลดจุดอ่อน แผนการพัฒนาสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนและมั่นคงในแง่ของการส่งเสริมจริยธรรมและศีลธรรม สติปัญญา อารมณ์ ร่างกาย สังคมและสุนทรียภาพของนักเรียน ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนของสถานศึกษาและเอกสารแผนได้ส่งไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.2 การพัฒนาคณาจารย์

1.2.1 การประสานงานของคณาจารย์: สถานศึกษามีช่องทางการประสานงานระหว่างคณาจารย์เป็นอย่างดี มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตัดสินใจเป็นหมู่คณะ

1.2.2 การพัฒนาและการประเมินคณาจารย์:สถานศึกษามีแผนและให้โอกาสคณาจารย์ในการพัฒนาและมีระบบการประเมินคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.3 การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน

1.3.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ:สถานศึกษาจัดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาให้การสนับสนุนคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กลไกการประเมินและข้อมูลป้อนกลับ

1.4.1 การประเมินผล : สถานศึกษามีคณะกรรมการติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ มีกลไกการประเมินเพื่อประเมินผลงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4.2 ข้อมูลป้อนกลับและการเรียนรู้ด้วยตนเอง:สถานศึกษามีช่องทางที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

ด้านการเรียนการสอน

1.5 หลักสูตร

1.5.1 การจัดการหลักสูตร การวางแผนและการจัดระบบของหลักสูตร : สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีเป้าหมายชัดเจน มีความสมดุล มีคุณประโยชน์ มีความต่อเนื่องและเป็นกลุ่มก้อน มีระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการตรวจสอบหลักสูตร ติดตามและการพัฒนาหลักสูตร

1.6 การเรียนการสอนในชั้นเรียน

1.6.1 ยุทธวิธีการสอน : สถานศึกษามีกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูนำวิธีการสอนที่เหมาะสมมาใช้ ครูยอมรับรูปแบบการสอนที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาความคิดระดับสูง พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการเรียนรู้และทัศนคติของนักเรียน

1.6.2 ทักษะการสอน : สถานศึกษามีคณะกรรมการติดตามและมีระบบการตรวจสอบเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับทางด้านทักษะการสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนที่ดี มีการสังสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการจัดการห้องเรียนในบรรดาคณาจารย์

1.6.3 บรรยากาศของห้องเรียน : สถานศึกษามีนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุนคณาจารย์เพื่อส่งเสริมความคาดหวังเชิงบวก จัดบรรยากาศของห้องเรียนให้

เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีแรงจูงใจในเชิงบวกสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและมีอิสระเพื่อการเรียนที่มีประสิทธิภาพ

1.7 การประเมินผล

1.7.1 ระบบและนโยบายการประเมินผล : สถานศึกษามีระบบและนโยบายการประเมินผลที่เหมาะสมตอบสนองเป้าหมายของหลักสูตร มีความคาดหวังต่อนักเรียนบนพื้นฐานของความสามารถและความต้องการของนักเรียน

1.7.2 การใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการประเมินผล : สถานศึกษามีระบบการบันทึกและการรายงานเพื่อให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการเรียนของนักเรียน

ด้านการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา

1.8 การเอาใจใส่และให้ความดูแลนักเรียน

1.8.1 วินัย การแนะแนวและการให้คำปรึกษา: สถานศึกษามีวิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน

1.9 การพัฒนาบุคลากร สังคม และวัฒนธรรม

1.9.1 กิจกรรมเสริมหลักสูตร: สถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ สมดุล และครอบคลุมการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน

1.9.2 โปรแกรมเสริมหลักสูตร : สถานศึกษาได้วางแผนโปรแกรมเสริมหลักสูตรที่ดีและเพียงพอในด้านหน้าที่พลเมือง จริยธรรม ศิลปกรรม เพศศึกษาและสิ่งแวดล้อมศึกษา

1.10 การสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

1.10.1 โปรแกรมสนับสนุนการเรียน : สถานศึกษามีแผนการสอนซ่อมเสริมที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนผู้ซึ่งมีความยุ่งยากในการเรียนและมีการเสริมสร้างและขยายโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีพรสวรรค์

1.10.2 บริการดูแลรักษา : สถานศึกษาให้การสนับสนุนเด็กพิการ เด็กที่มีปัญหาการปรับตัวหรือเด็กที่มีปัญหาครอบครัวอย่างเพียงพอ

1.11 การเชื่อมโยงกับผู้ปกครองและชุมชน

1.11.1 ความร่วมมือระหว่างบ้านกับสถานศึกษา : สถานศึกษากำหนดช่องทางการสื่อสารอย่างดี และมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง

1.11.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน : สถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสร้างสายใยกับงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

1.12 บรรยากาศของสถานศึกษา

1.12.1 กำลังใจ : ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และความเชื่อ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและมีความภูมิใจทั้งครูและนักเรียน

1.12.2 มนุษยสัมพันธ์ : ครูให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อนักเรียนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์ด้วยกัน คณาจารย์กับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกัน สถานศึกษามีหลักฐานให้เห็นถึงวัฒนธรรมของความเป็นเพื่อนร่วมงาน และมีความเกี่ยวพันอย่างดีกับสมาคมศิษย์เก่า

ด้านผลสัมฤทธิ์และระดับการพัฒนาของนักเรียน

การประเมินผลงานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมระดับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นผลงานที่ใช้ในการพิจารณาว่า สถานศึกษานั้นได้บรรลุระดับแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ในการพัฒนา นักเรียน การปรับปรุงสิ่งที่เป็นมูลค่าเพิ่ม เช่น ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายที่ทำได้ในสภาวะแวดล้อมของตน กลไกที่ใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพในการตรวจสอบ และการให้ข้อมูลป้อนกลับสถานศึกษาแต่ละโรงจะได้รับการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในแผนพัฒนาสถานศึกษาของตน รวมทั้งเนื้อหาสาระของการเข้าถึง หรือระดับการพัฒนาของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รายการต่อไปนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวในเรื่องการพัฒนา นักเรียนทั้งหมดในภาพรวม

การพัฒนาด้านจริยธรรมและศีลธรรม : นักเรียนมีความประพฤติดี มีวินัยและพฤติกรรมที่ดี มีความชื่นชอบในค่านิยมทางจริยธรรม ตระหนักในสภาพของสังคม การเมือง และหน้าที่พลเมือง ให้บริการอย่างดีแก่สถานศึกษาและชุมชน มีความมีศักดิ์ศรีสูง มีแนวความคิดต่อตนเองในเชิงบวกและมีพลังในการต่อต้านสิ่งชั่วร้ายต่างๆ ของสังคม

การพัฒนาด้านสติปัญญา : นักเรียนสามารถเข้าถึงเป้าหมายทางวิชาการ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระ มีทักษะการสืบค้นและการใช้เหตุผลประกอบ มีประวัติผลการสอบวิชาต่างๆในระดับสูง มีพัฒนาการด้านภาษา มีระดับทักษะการรู้หนังสือ 2 ภาษาและทักษะการพูด 3 ภาษา มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถและแรงจูงใจในการนำทักษะในด้านเทคโนโลยีไปใช้ปฏิบัติ และการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้สำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาด้านร่างกายอารมณ์ : นักเรียนตระหนักในด้านสุขภาพเชิงบวก มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านกิจกรรมกีฬา มีความตระหนักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ

พัฒนาร่างกายตลอดชีวิต มีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ สถานศึกษาสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อการก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ

การพัฒนาด้านสังคม : นักเรียนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง สามารถทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมและแบ่งปันความรับผิดชอบ มีทักษะทางภาวะผู้นำและการจัดองค์กร มีทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ทักษะในการสื่อสารที่ดี ให้ความเคารพนับถือและยอมรับบุคคลอื่น มีความชื่นชอบในมรดกและวัฒนธรรมของตนเองและคนอื่น

การพัฒนาด้านสุนทรียภาพ: นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศิลปะภายในและระหว่างสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างสรรค์ ศิลปะ ดนตรี การละคร และเต้นรำ

2.5.6.3 The Singapore Quality Class (SQC)

SQC เป็นรางวัลที่มอบให้กับองค์กรทางการศึกษาภาคเอกชนของประเทศสิงคโปร์ที่มีผลงานเป็นเลิศ ผู้ทำการประเมินองค์กรทางการศึกษาคือสถาบัน SPRING ของประเทศสิงคโปร์ โดยมีรูปแบบเช่นเดียวกับ SQA ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 7 ด้านด้วยกัน คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผน 3) สารสนเทศ 4) การบริหารบุคคล 5) กระบวนการ 6) ลูกค้า และ 7) ผลลัพธ์ (<http://www.spring.gov.sg>) SPRING ได้จัดทำเอกสาร Benchmarks เพื่อให้องค์กรทางการศึกษาที่จะสมัครเข้ารับการประเมินคุณภาพขององค์กร ได้ศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการที่จะได้รับรางวัล SQC รายละเอียดมีดังนี้

1. การรับสมัครนักเรียน

1.1 องค์กรควรมีเป้าหมายหลักของการศึกษาที่แสดงให้เห็นให้ผู้ปกครองและนักเรียนเชื่อมั่นได้ว่าจะได้รับการศึกษาและสวัสดิการที่ดีจากองค์กร

1.2 องค์กรควรมีร่องรอยการบันทึกการรับนักเรียนอย่างน้อย 2 ปี

1.3 องค์กรที่รับนักเรียนต่างชาติแบบเต็มเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี ควรมีการจัดหาทรัพยากรและสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนกลุ่มนี้ได้เกี่ยวกับ การใช้เวลาในการเรียนในสถานศึกษาอย่างน้อยวันละ 7 ชั่วโมง มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การทำกิจกรรมเสริมและการเรียนด้วยตนเอง

1.4 องค์กรควรนำเสนอและแจ้งข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเกี่ยวกับองค์กรและหลักสูตรที่เปิดสอนเพื่อให้นักเรียนและผู้ปกครองใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ข้อมูลเหล่านี้ ได้แก่ ภาพรวมขององค์กร สาขา/คณะ สิ่งอำนวยความสะดวก เนื้อหาหลักสูตร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันในด้านการสอนและวิธีการประเมินที่ใช้ การรับรองสถานะของหลักสูตร ค่าธรรมเนียม คุณสมบัติขั้นต่ำและประสบการณ์ที่ต้องการในการ

รับเข้าศึกษา ความสะดวกสบายเกี่ยวกับที่พัก ระยะเวลาในการเรียนและเงื่อนไขอื่นๆ องค์การควรประกาศไว้อย่างชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้น

1.5 องค์การต้องรับผิดชอบและติดตามการดำเนินการของตัวแทนทั้งในและต่างประเทศ สัญญาระหว่างองค์การกับตัวแทนต้องมีความชัดเจนและถูกต้อง หากมีปัญหาเกิดขึ้นกับตัวแทน องค์การต้องระงับการเป็นตัวแทนทันที

1.6 องค์การควรมีการปรับปรุงโปรแกรมเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนใหม่และในระหว่างโปรแกรมควรมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้ผู้เรียนทราบ เช่น หลักสูตร เส้นทางความก้าวหน้า สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การสนับสนุนการเรียน ระบบการสอบ การให้ทุนการศึกษา การโอนหน่วยกิต นโยบายขององค์การ เป็นต้น

2. โครงสร้างพื้นฐานทางการเรียน

2.1 องค์การควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เพียงพอสำหรับนักเรียนที่เรียนเต็มเวลาสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

2.1.1 ห้องเรียน ห้องเสริม และอุปกรณ์ต่างๆ

2.1.2 คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์และอุปกรณ์ในการศึกษา เช่น เครื่องเล่น วีดีโอ ดีวีดี

2.1.3 ห้องสมุดมีการจัดเก็บรวบรวมหนังสือ ตำรา วารสารและสื่อการเรียนต่างๆ ที่เพียงพอและมีประโยชน์

2.1.4 สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักเรียนในการศึกษาด้วยตนเอง

2.2 ขนาดของห้องเรียน เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ คือ 1.5ตารางเมตรสำหรับนักเรียนหนึ่งคนในห้องเรียนธรรมดา และ 2 ตารางเมตรสำหรับนักเรียนหนึ่งคนในห้องเรียนที่ต้องมีการใช้เทคนิคและอุปกรณ์ต่างๆ เช่น โทรศัพท์ ห้องปฏิบัติการและการฝึกทักษะต่างๆ

3. โปรแกรมการศึกษา

3.1 โปรแกรมในระดับต่างๆ ควรมีการควบคุมคุณภาพอย่างสม่ำเสมอโดยสถาบันอุดมศึกษาและหรือจากองค์การต่างๆ

3.2 ประกาศนียบัตรใบรับรองขององค์การควรได้รับการรับรองจากสถาบันที่มีชื่อเสียง หรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ

3.3 องค์การควรมีเอกสารการประกันคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอนประกอบด้วยวิธีดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การส่งต่อ การบริหารจัดการ การทบทวนและการประเมินการเรียนของนักเรียน

3.4 องค์กรควรมีการนำคำแนะนำของคณะกรรมการวิชาการมาปรับปรุงคุณภาพและรักษามาตรฐานขององค์กร ซึ่งคณะกรรมการ ประกอบด้วย นักวิชาการทั้งจากสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชน

4. คณะทำงาน

4.1 อัตราส่วนครูต่อนักเรียนในองค์กรไม่ควรสูงเกิน 1:40 สำหรับหนึ่งห้องเรียน 1:100 สำหรับห้องบรรยาย 1:20 สำหรับห้องกวดวิชา

4.2 องค์กรควรนำข้อเสนอแนะของคณะทำงานมาใช้ เพื่อการบรรลุผลการดำเนินงานตามที่ตั้งไว้ และสำหรับโปรแกรมหลักต้องมีครูที่ทำงานเต็มเวลา การสอนต้องไม่เกินคนละ 8 ชั่วโมงต่อวัน ต้องไม่มีอัตราการลาออกระหว่างการเรียนของนักเรียน

5. การสนับสนุนนักเรียน

5.1 องค์กรควรมีการแต่งตั้งบุคคลที่มีความรับผิดชอบและเหมาะสมเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำและบริการอื่น ๆ รวมทั้งรายละเอียดและการสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน

5.2 องค์กรควรมีการจัดหาดูแลให้นักเรียนแต่ละคนเขียนรายงานทุก 3-6 เดือนถึงผลการดูแลและคำแนะนำที่ได้รับ

6. การร้องทุกข์

6.1 องค์กรควรมีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับการร้องทุกข์ ของนักเรียน ควรแนะนำและให้ข้อมูลสำหรับนักเรียนทุกคนในการรับเรื่องร้องทุกข์ และให้ทางเลือกและข้อเสนอสำหรับการแก้ปัญหาอย่างทันเวลา

7. นโยบายในการโอนและค่าธรรมเนียม

7.1 องค์กรควรมีนโยบายที่อนุญาตให้นักเรียน โอนย้ายไปสถาบันอื่น และควรปฏิบัติต่อนักเรียนตามความต้องการของนักเรียนด้วย การโอนย้ายควรกำหนดไว้ในคู่มือนักเรียนด้วย

7.2 องค์กรควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมที่จ่ายคืน

7.3 ค่าธรรมเนียมควรกำหนดให้จ่ายเป็นภาคเรียนการศึกษา

8. การประเมินนักเรียน

8.1 องค์กรควร ทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากทุกห้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติของครู เนื้อหาของหลักสูตร การบริหารจัดการ การบริการต่างๆ เป็นต้น และมีการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข

8.2 ควรมีการรวบรวมอัตราความพึงพอใจของนักเรียนในแต่ละปีโดยทำการสำรวจซึ่งควรอยู่ในเกณฑ์ 3.5-5 ตามมาตราส่วน

จากแนวคิด/หลักการ และองค์ประกอบของรางวัลสำหรับสถานศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า จุดมุ่งหมายหนึ่งที่สำคัญก็คือ การเป็นตัวอย่างที่ดีหรือการเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และด้านอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผลการวิเคราะห์ตามแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และรางวัลสำหรับสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบของระบบการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การวางแผนพัฒนา 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง 4) การจัดการสารสนเทศ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และ 6) การจัดการกระบวนการหลักคือ การบริหารงานวิชาการและงานสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา และ 7) การจัดการกระบวนการสนับสนุน โดยในแต่ละองค์ประกอบมีองค์ประกอบย่อยที่ควรพิจารณาดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 การกำหนดและพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชาติ

1.2 การสื่อสารทิศทางและเป้าหมายไปยังพนักงานทุกคน

1.3 การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.4 ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสาธารณะ

1.5 การให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ

1.6 การส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ

1.7 การบริหารงานเป็นประชาธิปไตยและยึดหลักการมีส่วนร่วม

1.8 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

2.1 กระบวนการจัดทำและพัฒนาแผน

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

2.3 การนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติ

2.4 การติดตามผลการปฏิบัติงาน

2.5 การคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

2.6 ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ

2.7 มีช่องทางการสื่อสารและการประสานงานที่ดี

2.8 กลไกการประเมินและข้อมูลย้อนกลับ

3. การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.1 ความรู้เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.2 การสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.3 การประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง
4. การจัดการสารสนเทศ
 - 4.1 การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
 - 4.2 การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับของสถานศึกษา
 - 4.3 การจัดการความรู้ของสถานศึกษา
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
 - 5.1 การจัดโครงสร้างและระบบงาน
 - 5.2 การกำหนดคุณลักษณะของครูผู้สอนและบุคลากรสนับสนุน (คุณลักษณะของครูผู้สอน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจหลักสูตร จิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียน ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาและคุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน ประกอบด้วย เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา)
 - 5.3 การวางแผนทรัพยากรบุคคล
 - 5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 5.5 การให้การศึกษ การอบรม และพัฒนาครูและบุคลากรสนับสนุน
 - 5.6 การมีส่วนร่วมและได้รับมอบอำนาจ
 - 5.7 ความสำนึกและผูกพันในคุณภาพ
 - 5.8 การสร้างแรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5.9 ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี
6. การบริหารงานวิชาการและงานสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา
 - 6.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 6.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
 - 6.3 การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล
 - 6.4 การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
 - 6.5 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การเอาใจใส่และการดูแลนักเรียน

- 6.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 6.7 งานสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา ประกอบด้วย การสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักเรียน ขนาดของห้องเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน การเชื่อมโยงกับผู้ปกครองและชุมชน
- 6.8 ความสามารถในการวิชาการของผู้บริหาร
- 7. การบริหารกระบวนการสนับสนุน
 - 7.1 การบริหารงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้
 - 7.2 การบริหารอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆเป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - 7.3 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา
 - 7.4 การบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้ (Definition of Indicators)

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสถานะหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในภาษาไทยมีการนำมาใช้อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ตัวบ่งชี้ เพราะให้ภาพที่ชัดเจน โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ ไว้ต่างๆ กันดังนี้

Johnstone (1981) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพัทธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนถึงสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างๆ หรือให้ภาพรวมโดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

The Webster's New Twentieth Dictionary Mckechnie (1983) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า สิ่งชี้ประเด็นหรือชี้ไปสู่ความถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (Something which points out or points to with more or less exactness)

เจ็อจันท์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศอย่างหนึ่งซึ่งได้มาจากการประมวลผลข้อมูลโดยใช้มาตรการทางสถิติคำนวณเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนา

Frackman (อ้างถึงใน Cave et al.,1988) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่าเป็นการทำให้สารสนเทศง่ายเพื่อการจัดการขององค์กร

The Oxford English Dictionary Simpson และ Weiner (1989) ได้ให้คำจำกัดความของตัวบ่งชี้ว่า สิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปยังสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (One who or that which point out, or directed attention to, something)

อาร์ม จันทวานิช (2533) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นสารสนเทศที่ช่วยในการวินิจฉัยและชี้สถานะตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้ให้คำจำกัดความของตัวบ่งชี้ว่า เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในเชิงปริมาณโดยการนำข้อมูล ตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นสภาพที่ต้องการศึกษาหรืออธิบายสารสนเทศที่ได้รับนี้อาจจะอยู่ในรูปของข้อความ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นมาตรวัดระดับของผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานนั้นอาจเป็นตัวบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรที่เป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน

เมธี ครองแก้ว (2540) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่า การพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่องก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องของการดูสัมฤทธิ์ผลของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน

วรรณิ แกมเกตุ (2540) ได้ให้คำจำกัดความของตัวบ่งชี้ว่า หมายถึง สารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือสารสนเทศเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณสภาพการศึกษา ปัจจัย การดำเนินงานหรือผลผลิตจากระบบการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลานึงๆ ซึ่งให้สารสนเทศเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความแม่นยำไม่มากนักน้อยและชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือใช้ในการประเมินหรือบอกความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการศึกษาได้

เอมอร จังศิริพรภรณ์ (2541) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณหรือตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัยสถานะและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณหรือคุณภาพ

ที่ใช้บ่งบอกถึงสถานภาพของสิ่งที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างๆ แต่มีความแม่นยำที่ชัดเจนไม่มากนักในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง Johnstone (1981) ได้สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจความหมายหรือนิยามของตัวบ่งชี้ที่ตีไว้ 3 ประการคือ

1. ต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความเพียงอย่างเดียว และในการตีความค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำขึ้นไว้ มิฉะนั้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้นั้นสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่ เพียงใด

2. ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวบ่งชี้มีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการคือ

2.1 เงื่อนไขของเวลากำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปรหรือข้อมูลว่าจัดเก็บในช่วงใด ตัวบ่งชี้ อาจมีค่า 1 สัปดาห์ 3 เดือน รอบปีการศึกษา หรือช่วง 5 ปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จะนำข้อมูลมาใช้และการตีค่า เช่น อัตราส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในปีการศึกษา 2549 เป็นต้น

2.2 เงื่อนไขของสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบอกความหมายเฉพาะในเขตพื้นที่หรือบริเวณหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบหรือหน่วยงานที่ต้องการตรวจสอบ เช่น ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย กระบวนการ หรือผลลัพธ์ เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลหรือตัวแปรที่จัดเก็บนั่นเอง

3. บ่งบอกถึงการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร สภาพการดำเนินงานเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

3.2 ประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาอาจมีอยู่หลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกตัวบ่งชี้ ซึ่งนักการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้จัดประเภทของตัวบ่งชี้การศึกษาไว้แตกต่างกันพอสรุปได้ออกเป็น 7 แบบ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) ดังต่อไปนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยนำเข้าของระบบการศึกษา

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ในระบบการศึกษา

1.3 ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่ นักวิชาการมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษาไม่มากนัก การนิยามตัวบ่งชี้ที่มีส่วนที่นักวิชาการต้องใช้ วิจารณ์ญาณในการพิจารณาตัดสินใจ ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการศึกษาเฉพาะกรณี

2.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการนิยามไว้ ชัดเจนและไม่มีส่วนที่นักวิชาการต้องใช้วิจารณ์ญาณในการพิจารณาตัดสินใจ ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะ ใช้ในการติดตาม ประเมิน และเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาในระดับนานาชาติ

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัว แปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ ซึ่งบ่งบอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการ การศึกษาได้

3.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับ ตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะของสภาพที่ ต้องการศึกษาด้านใดด้านหนึ่ง การที่จะบ่งชี้สภาพโดยรวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกัน ทั้งชุด ทำให้การวิเคราะห์และการนำเสนอค่อนข้างยุ่งยากและสูญเสียเวลามาก อีกทั้งยังมีปัญหา มากเนื่องจากตัวบ่งชี้ย่อยมีความสัมพันธ์กัน

3.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปร ทางการศึกษาหลายๆ ตัวเข้าด้วยกันโดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ ประเภทนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรกจึงเป็น ประโยชน์ต่อการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินการศึกษาซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

4.1 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามระดับการวัดของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้สามารถจำแนกออก เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันดับตรรกะ และตัวบ่งชี้ อัตราส่วน ถ้าตัวบ่งชี้การศึกษาสร้างจากตัวแปรระดับใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้จะมีระดับการวัด ตามตัวแปรนั้นด้วย

4.2 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามประเภทของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้หยุดแสดงถึงสภาวะ ณ จุดใดจุดหนึ่ง และตัวบ่งชี้เคลื่อนไหวแสดงถึง สภาวะที่เป็นพลวัต ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

4.3 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้สามารถ จำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจงโดยสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติซึ่ง

บอกลักษณะการกระจายของข้อมูล และตัวบ่งชี้ที่ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง ซึ่งสร้างขึ้นจากตัวบ่งชี้เชิงปริมาณหรือเป็นค่าสถิติที่บ่งบอกลักษณะค่ากลาง

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

5.1 ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน

5.2 ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or ratio indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคน

6. การจัดแยกประเภทตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

6.1 ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Non-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

6.2 ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.3 ตัวบ่งชี้อิงตนเอง (Self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

7.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive indicators)

7.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive indicators)

3.3 การสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อใช้ในระบบสารสนเทศจะต้องใช้หลักเหตุผลเพื่อกำหนดค่านิยมของดัชนีที่สร้างขึ้นว่ามีความหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงปรากฏการณ์เรื่องใด โดยทั่วไป วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธีคือ

1. เป็นการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะที่ต้องการแสดงโดยยึดหลักเหตุผลทางทฤษฎีแล้วดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นตามหลักเกณฑ์เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้

2. เป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจึงจัดกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักเกณฑ์ทางสถิติเป็นพื้นฐานในการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา การสร้างตัวบ่งชี้ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม การพัฒนาตัวบ่งชี้มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง 4 ประการคือ (วรรณิ์ แกมเกต, 2540)

1. การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้

2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกัน

4. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

การตัดสินใจใช้ในขั้นตอนดังกล่าวของการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นจะมีประโยชน์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการศึกษาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในขั้นตอนการพัฒนาโดยจะต้องคำนึงถึงหลักการทางทฤษฎีควบคู่ไปกับการใช้งานจริง กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นโดยมีเหตุผลทางทฤษฎีอย่างสมบูรณ์เพียงส่วนเดียว แต่ขาดส่วนสำคัญในด้านประโยชน์ใช้สอย ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นก็ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนหรือปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาได้เท่าที่ควร ในทางกลับกัน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโดยขาดหลักการทางทฤษฎีที่ถูกต้องย่อมนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้เช่นกัน ดังนั้น การพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบจะช่วยให้ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีคุณประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ หลักในการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้

วิธีการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้สามารถจำแนกออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และการนิยามเชิงปฏิบัติการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอดและใช้วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่านิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎี นักวิจัยอาจกระทำได้สองแนวทางคือ แนวทางแรก เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการรวมตัวบ่งชี้ และการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้ นั่นคือ นักวิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แนวทางที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวบ่งชี้และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเหล่านั้น ส่วนขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้แต่ละตัว นักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ วิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลไว้ล่วงหน้า

1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎีเพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยอะไรบ้าง และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารทางวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการ

พัฒนาตัวบ่งชี้ที่นั่นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน (Johnstone, 1981)

1.3 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) เป็นนิยามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ไว้เรียบร้อยแล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวบ่งชี้หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวบ่งชี้และน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด นิยามเชิงปฏิบัติการจึงเป็นนิยามที่มีข้อบกพร่องมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น ดังนั้น จึงไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้กันมากนัก

2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษาจะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษาทั้งหมดมารวมกันเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือการแสดงความคิดของผู้เชี่ยวชาญอย่างละเอียดเพื่อให้สามารถระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรจำนวนมาก เพราะอาจทำให้หมกมุ่นของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อนและแปลความหมายได้ยาก ควรลั่นกรองตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้เหลือเพียงตัวแปรที่สำคัญเท่านั้น ในกรณีที่มีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง จะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมดเพราะผลที่ได้รับจะเกิดความคลาดเคลื่อนและไม่เป็นการประหยัด ควรเลือกเฉพาะตัวแปรที่สมบูรณ์ที่สุด กล่าวคือ เป็นตัวแปรที่ไม่มีปัญหาเรื่องความคลาดเคลื่อนในการวัดและหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ภายในตัว แต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ในระดับสูง

3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกัน

วิธีการสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยทั่วไปนิยมใช้กันอยู่ 2 รูปแบบคือการรวมเชิงบวก (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative)

3.1 การรวมเชิงบวก (Additive) แนวคิดของการรวมตัวแปรด้วยการบวกมีอยู่ว่า ตัวแปรที่อยู่ในสมการสามารถทดแทนกันได้ เช่น ตัวบ่งชี้ I เกิดจากการรวมตัวแปร 2 ตัวแปร V_1 และ V_2 ดังสมการ

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V_1 คือ ตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรด้วยการบวกมักใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษาตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่หน่วยในเรื่องที่มุ่งศึกษา

3.2 การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) แนวคิดของการรวมตัวแปรด้วยการรวมแบบทวีคูณมีอยู่ว่า การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด

$$I = V_1 \cdot V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้เชิงทวีคูณ
 V_1 คือ ตัวแปรที่ 1 (ฐาน)
 V_2 คือ ตัวแปรที่ 2 (ทวีคูณ)

การรวมตัวแปรด้วยการคูณมักใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษา 2 ระบบขึ้นไปว่า ระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

4. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสามารถกระทำได้ 2 วิธีคือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal weight) และการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรให้แตกต่างกัน (Differential weight) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้แตกต่างกันนั้นอาจใช้การพิจารณาตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgement) การวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement effort required) หรือการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 วิธีการพิจารณาตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgement) เป็นการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยสมาชิกแต่ละคนจะเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วพิจารณหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือด้วยการอภิปรายลงความเห็นหรืออาจจะใช้แบบสอบถามเพื่อหาค่าร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรที่รวมอยู่ในองค์ประกอบหรืออาจใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้าจากการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนสอดคล้องกันแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบต่อไป

4.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement effort required) โดยพิจารณาจากเวลาหรือค่าใช้จ่ายของการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร กล่าวคือ หากเวลาและค่าใช้จ่ายของการกระทำกิจกรรมบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีการกำหนดน้ำหนักมากกว่าหรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

4.3 การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักของตัวแปร เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นต้น

การกำหนดค่าน้ำหนักให้กับตัวแปรองค์ประกอบจึงไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัวว่าควรใช้วิธีสังเกตผลทางทฤษฎีก่อนแล้วจึงลงความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญหรือด้วยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสมบัติของดัชนีที่สร้างขึ้น ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ รวมทั้งคุณสมบัติของตัวแปรย่อยที่จะนำมาใช้ ในทางปฏิบัติมักจะใช้ทั้งสองวิธีผสมผสานกัน กล่าวคือ ในขั้นการวางแผนเก็บข้อมูลใช้หลักการทางทฤษฎีเพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่จะต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการทางสถิติเป็นเครื่องตัดสินว่าตัวแปรใดบ้างที่สมควรนำมาใช้สร้างดัชนีและในลำดับความสำคัญลดหลั่นกันอย่างไร

3.4 ลักษณะของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2539)

1. ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวบ่งชี้ เช่น ตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน (Labor productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงานประเภทธุรกิจการผลิตและบริการจะทำให้ขาดความเป็นกลางเพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใช้อุปกรณ์จำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2. ความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ไม่ได้เกิดจากการคิดขึ้นเองของผู้วิจัย หากแต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรม

3. มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้มีความหมายหรือแปลความได้ (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีระดับสูงสุดและต่ำสุดซึ่งง่ายต่อการเข้าใจ เช่น ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัด หากอยู่ที่ระดับ 60 ในช่วงมาตรวัดระหว่าง 0 ถึง 100 ย่อมแสดงว่าตัวบ่งชี้ดังกล่าวสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อยแต่หากค่าของมาตรวัดและตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น ค่าที่ได้ออกมาเป็น 50 หรือ 120 ก็จะไม่ทราบว่าเป็น 50 หรือ 120 นั้นแปลความหมายว่าอย่างไร

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร

6. ความถูกต้องในการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Development Validity) การพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นการนำเอาตัวแปรหลายๆ ตัวมารวมกันไม่ว่าจะโดยการบวกกันหรือคูณกัน ความถูกต้องในการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์จากการศึกษาลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีจะเห็นว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวต่อสภาวะหรือผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรหรือสถาบันนั้น ขั้นตอนของการพัฒนาตัวบ่งชี้ควรมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการจะวัด รวมทั้งสามารถพิสูจน์ได้ทั้งในเชิงทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

นักการศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้(Johnstone, 1981; Burstein, Oakes และ Guitton, 1992; Windham, 1988; Resnick และ Nolan,1995 อ้างถึงในสำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาทำให้มีความชัดเจน ควบคุมเสถียรคง และสามารถตรวจสอบได้ง่าย
2. การกำกับและการประเมินระบบการศึกษาสภาพปรากฏการณ์ในระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกระบบการศึกษาหรือวิวัฒนาการทางธรรมชาติ สภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดลำดับและการจำแนกประเภทของระบบการศึกษาเพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและการรวมกลุ่มที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกันร่วมมือพัฒนาให้เป็นไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
4. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการประกันคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้จะใช้ในการกำหนดเป้าหมายหรือระดับคุณภาพของหน่วยงานและใช้ชุดของตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือในการกำกับการดำเนินงานของหน่วยงาน
5. การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้เป็นการกำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจจะทำการประเมินผล เป็นการพิจารณาความแตกต่างระหว่างเป้าหมายแต่ละขั้นกับผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆแต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือใช้ในการประเมิน ตัวบ่งชี้มักถูกพัฒนาขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการกำกับหรือประเมินระบบการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันนักศึกษามักจะนำตัวบ่งชี้มาใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วาณี พุ่มแสง (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษามีปรัชญาของสถานศึกษาและนำปรัชญาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) สถานศึกษามีนโยบายรับครูระดับปริญญาตรี การมอบหมายการสอนจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนมีตัวแทนครูเข้าร่วมพิจารณาส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดแผนงานของสถานศึกษา หมวดวิชากำหนดแผนงานและนโยบายบริหารงานวิชาการโดยจะเน้นความเป็นเลิศวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทย ส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี 4) ด้านวิชาการ ครูใหญ่และคณะครูจะกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานวิชาการประจำปี วิเคราะห์หลักสูตรประชุมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนางานวิชาการ 5) จัดตั้งสภานักเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย มีโครงการสอนซ่อมเสริมเด็กเรียนอ่อนและโครงการเสริมเด็กเรียนเก่ง 6) สถานศึกษามีปัญหา คือการวางแผนงานไม่ชัดเจน ครูไม่เข้าใจหลักสูตร ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ครูลาออกกลางปีขาดงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษา

ศานิตย์ เชยขุ่ม (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไป และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไปใน 9 เขตการศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2540-2542 จำนวน 16 แห่ง และสถานศึกษาเอกชนทั่วไปในจังหวัดที่มีสถานศึกษาเอกชนได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 16 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือครูใหญ่และครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนทั้งสองประเภท จำนวน 570 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน 7 องค์ประกอบตามแนวคิดของปีเตอร์และวอเตอร์แมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และสถานศึกษาเอกชนทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยมีการบริหารงานด้านโครงสร้างอยู่ในลำดับที่หนึ่งทั้งสองกลุ่ม และการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไป

โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบด้านบุคลากรและองค์ประกอบด้านทักษะ

รณจิตต์ ตรีนุรักษ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอนุบาลในจังหวัดนครปฐม สถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการสอนมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 4) ด้านความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง 5) ด้านการเสริมแรงในเชิงบวก 6) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ด้านส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียน และสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน ชุมชน และ 2) ด้านแหล่งการเรียนรู้ สำหรับปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากสภาพจริงในสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพสูงจำนวน 3 แห่ง และสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพต่ำจำนวน 3 แห่ง เพื่อสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พร้อมปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบทของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งในแต่ละด้านมีคุณลักษณะดังนี้

1. บริบทของสถานศึกษา สถานศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าต้องมีคุณลักษณะเป็นนิติบุคคล จัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้เรียนสมัครใจเข้าเรียน ได้รับการอุดหนุนสนับสนุน/ส่งเสริมอย่างเพียงพอจากรัฐ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน สมาคม เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. การบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้แก่

- 2.1 ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรมและเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละอุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสูง (ผู้บริหารมืออาชีพ) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ในการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของบุคลากรและชุมชนเป็นผู้นำที่ดี (มีความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีความเป็นประชาธิปไตย)

2.2 พฤติกรรมการบริหารจัดการ มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ บริหารงานเป็นระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีคณะกรรมการบริหาร มีการทำงานเป็นทีม มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ บริหารการเงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศ/กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

3. ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก สถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย ประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน อาคารสถานที่ที่เพียงพอ มั่นคง แข็งแรงและปลอดภัย ห้องเรียน ห้องประกอบที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสมกับผู้เรียน/กิจกรรมการเรียนการสอน มีแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน มีบุคลากรสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ มีบริการและสวัสดิการนักเรียนที่มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นระบบ

4. การจัดการเรียนการสอน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้แก่

4.1 ครู ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีวิญญูณ ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รูปแบบใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน มีขวัญและกำลังใจดี

4.2 พฤติกรรมการสอน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ครูทำงานเป็นทีม ครูมีความเอาใจใส่ดูแลนักเรียนใกล้ชิดและทั่วถึง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีการจัดกิจกรรม/โครงการ/โครงการพิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนอย่างหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรักสถานศึกษา

4.3 หลักสูตร ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นหลักสูตรที่มีการบูรณาการ (ความรู้ ทักษะ และคุณค่า) สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร (วิเคราะห์ จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้ ปรับปรุงและพัฒนา)

4.4 พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมืออย่างดีในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ริเริ่ม แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและเสนอผลงานของตนเองและกลุ่มได้ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและกลุ่มได้

5. คุณภาพผู้เรียนควรมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีสำนึกความเป็นไทย มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ รวมทั้งมีความสามารถพิเศษอื่นๆ เช่น ดนตรี กีฬา ฯลฯ มีคุณภาพตามปรัชญา/เป้าหมาย/ความต้องการของสถานศึกษา ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีสุขภาพที่ดี ปลอดจากอบายมุขและสารเสพติด มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

สมฤดี ศิริชัยเอกวัฒน์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทราบระดับของยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนชั้นนำ ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยตามข้อเสนอแนะของกรมวิชาการที่เสนอยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดทำระบบสารสนเทศ 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีและ 8) การผดุงคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาเอกชนชั้นนำใช้ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในระดับมากทุกยุทธศาสตร์

ทิตินา แชมมณีและคณะ (2547) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการดำเนินงานพัฒนาหรือปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านบุคคลโดยเฉพาะองค์ประกอบด้านผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จทุกแห่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของงานวิชาการ และเน้นการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งมีความจริงใจในการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความกล้าในการตัดสินใจ (2) องค์ประกอบด้านครู ได้แก่ คุณสมบัติของครูผู้สอน การพัฒนาตนเอง ด้านการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในหลักแนวคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน เป็นผู้ให้ความร่วมมือในการทำงาน โรงเรียนควรส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ให้ครูมีโอกาสได้เรียนรู้ตามกระบวนการ PDCA ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา (3) องค์ประกอบด้านนักเรียน พบว่านักเรียนมีความใฝ่รู้ตามธรรมชาติอยู่แล้วแต่จะเป็นไปได้มากหรือน้อย ช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ เช่น ความเป็นกัลยาณมิตรของครู (4) องค์ประกอบด้านผู้ปกครองและ

ชุมชน โรงเรียนที่สามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้มากมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จสูง ซึ่งนอกจากโรงเรียนจะได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนแล้ว ชุมชนยังมีความได้เรียนรู้จากโรงเรียนด้วย (5) องค์ประกอบด้านยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนแนวคิดของครูและยุทธวิธีในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้บริหารใช้และประสบผลสำเร็จได้แก่ 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในรูปแบบที่หลากหลายอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) การมีแนวคิดเป็นจุดร่วมในการพัฒนาช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน 4) การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนโดยมีแนวคิดการบริหารจัดการทั้งระบบหรือแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนที่ผู้บริหารทุกคนควรได้เรียนรู้และฝึกฝนเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ ด้านระบบและกระบวนการ ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน ด้านการวิเคราะห์ การประเมินตนเอง และการจัดการความรู้ ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านผลลัพธ์องค์กร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย นโยบายคุณภาพการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์และพันธกิจ ด้านระบบและกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการที่สร้างคุณค่าของผู้เรียน กระบวนการสนับสนุนคุณภาพเครื่องมือมาตรฐานการศึกษา การตรวจสอบมาตรฐาน ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทีมงานคุณภาพ ด้านการวิเคราะห์ การประเมินและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร การประเมินและการจัดการการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้เรียนและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการสถานศึกษา) ด้านผลลัพธ์ขององค์กร ประกอบด้วย การมุ่งเน้นผู้เรียน การบริหารงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพขององค์กร และธรรมาภิบาลกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 45 ข้อ ประเด็นที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่ามีเหมาะสม 3 อันดับแรกได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน การแสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ด้านระบบและกระบวนการ จำนวน 25 ข้อ ประเด็นที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่ามี ความเหมาะสม 3 อันดับแรกได้แก่ กระบวนการเรียนรู้เน้น ความเป็นเลิศทางวิชาการ กระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือให้ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสามารถที่โดดเด่น

ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน จำนวน 12 ข้อ ประเด็นที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่ามี ความเหมาะสม 3 อันดับแรกได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร แต่งตั้ง คณะกรรมการและมอบอำนาจหน้าที่ให้กับหัวหน้าทีมคุณภาพ มีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน ตามระเบียบปฏิบัติราชการ

ด้านการวิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ข้อ ประเด็นที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่ามี ความเหมาะสม 3 อันดับแรกได้แก่ มีโครงสร้าง องค์กรอย่างเป็นระบบ ประเมินสภาพความต้องการทั้งระบบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพ ความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา

ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 14 ข้อ ประเด็นที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่ามี ความเหมาะสม 3 อันดับแรกได้แก่ ครูสามารถ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ และสาระของหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพของผู้เรียนและท้องถิ่น

ด้านผลลัพธ์ขององค์กร จำนวน 23 ข้อ ประเด็นที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการ สถานศึกษาเห็นว่ามี ความเหมาะสม 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและเคารพในสิทธิของผู้อื่น ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์สร้าง เครือข่ายการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคม

ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้น ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสื่อสารทิศทางการพัฒนา ไปยังบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการมอบอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร มีการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีการสนับสนุนชุมชนหลักและมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2 การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์

4 โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม และสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่มีความคล่องตัว

5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและมีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

6 การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษามีการนิเทศอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการจัดสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของผู้เรียนและสถานศึกษา

7 การบริหารการเงิน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีตามหลักบัญชีสากล สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน สถานศึกษามีการตรวจสอบระบบการเงินและบัญชี

8 การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารอาคารสถานที่อย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษามีการจัดการด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

9 การจัดการสารสนเทศและความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการสารสนเทศ สถานศึกษามีการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถานศึกษามีการจัดการความรู้

New Jersey State Dept. of Education (1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “City schools of excellence : School improvement grant program award recipients” ในมลรัฐ New Jersey

โดยได้รับรายชื่อของเทศบาล สถานศึกษา ครูใหญ่ เขตที่อยู่ของศึกษานิเทศก์ เบอร์โทรศัพท์ เกรดที่ได้รับและจำนวนนักเรียน สำหรับผู้ที่ได้รับรางวัลทั้ง 50 รางวัลของ City schools of excellence grant program สถานศึกษาเหล่านี้ได้เข้าร่วมใน Intensive program ซึ่งโปรแกรมนี้ในปีแรกแต่ละสถานศึกษาจะตั้งทีมงานซึ่งเป็นตัวแทนทำงานข้ามสายงานระหว่างชุมชนเพื่อที่จะค้นหาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ความต้องการและจัดโปรแกรมการพัฒนาในปีที่ 2 และ 3 สถานศึกษาจะเริ่มนำแผนการพัฒนาไปใช้ โดยให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดย 1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง 2) การมุ่งไปที่กิจกรรมทางการศึกษาที่สำคัญ 3) การชี้แนะการพัฒนาของนักเรียน 4) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา 5) สร้างการคาดหวังของครูในเรื่องการพัฒนาของนักเรียน 6) สร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นระเบียบ

Wayson and Lasley (Phi delta kappan, Feb 84, vol 65 : 419-421) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Climate for excellence: school that foster self-discipline ซึ่งเป็นการศึกษาถึงเรื่องวินัยซึ่งเป็นปัญหาสำหรับครูและผู้บริหารมากที่สุด วินัยในรูปแบบการแสดงออกต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ เป้าหมายของโปรแกรมการสร้างวินัยในสถานศึกษาได้ถูกศึกษาโดยวารสาร Phi delta kappan ซึ่งมีเป้าหมายหลักคือ การสอนให้นักเรียนรู้จักแสดงออกได้อย่างถูกต้องโดยไม่ใช้วิธีการสอนแบบโดยตรง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาจำนวนมากพยายามที่จะผลักดันให้นักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้ใหญ่เพื่อที่จะให้ได้รับการแนะนำในการแก้ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาเกี่ยวกับการเรียนและการที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญแต่ขึ้นอยู่กับว่านักเรียนให้ความสำคัญกับสถานศึกษามากน้อยเพียงใด และสามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้

Ka-ho-Mok (2002) ได้ศึกษาเรื่อง “Decentralization and marketization of education in Singapore: A case study of the school excellence model” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบและศึกษาปรัชญารวมถึงหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยการเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความสามารถและความยืดหยุ่นในการพัฒนาจุดแข็งของตนเองและเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างดี แนวทางหนึ่งที่รัฐบาลจะสนับสนุนให้การศึกษาอย่างมีคุณภาพคือ การนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา (School Excellence Model: SEM) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและประเมินตนเอง SEM ประกอบด้วยสองกลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มผลลัพธ์ โดยกลุ่มสนับสนุนเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจว่าผลลัพธ์จะเกิดขึ้นได้อย่างไร ในขณะที่กลุ่มผลลัพธ์เป็นผลที่สถานศึกษาได้รับ กลุ่มสนับสนุนมุ่งหวังว่าผู้นำของสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำอย่างไรในการกำหนดคุณค่าและการมุ่งเน้นการเรียนรู้อันดีของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานที่

เป็นเลิศ ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการกำหนดแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษาโดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจนโดยมุ่งเน้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ นอกจากนี้ทีมงานยังถูกตรวจสอบโดยการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นการทบทวนว่า สถานศึกษามีวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์การปฏิบัติตามกระบวนการต่างๆ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา กระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ การปฏิบัติงาน และการบริหารเป็นหน้าที่ของอีกกลุ่มหนึ่งในการตรวจสอบว่าการออกแบบของสถานศึกษา การปฏิบัติการจัดการ การปรับปรุงกระบวนการหลักในภาพรวมของการจัดการศึกษาและการทำงานส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลลัพธ์ทางด้านบุคลากรที่บ่งบอกถึงความสำคัญของการอบรม พัฒนาขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลลัพธ์ของผู้ที่มีส่วนได้เสียและสังคม เช่น ผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของหุ้นส่วนและสังคมส่วนใหญ่ เป็นต้น

Smrekar, Claire และคณะ (Journal of education & psychological consultation. 2002, Vol. 13 Issue 4, 285-304) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “March toward excellence: School success and minority student achievement in department of defense schools. A report to the National Education Goal Panel. Lessons from the states” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานศึกษาของ Department of Defense (DoD) ที่ได้รับความสำเร็จอย่างสูงโดยให้ความสำคัญกับนักเรียนชนกลุ่มน้อย (กลุ่มละตินอเมริกันและแอฟริกัน) ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยวิเคราะห์โครงสร้างองค์การและโครงสร้างของรัฐบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประจำวัน ของสถานศึกษาใน DoD และอำนาจของเขตในการกำหนดนโยบาย เช่น ธรรมชาติและคุณภาพในการสอนของสถานศึกษา DoD ทั้งในและต่างประเทศ เงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับนักเรียนและครอบครัว ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยทำการเยี่ยมสถานศึกษามัธยมต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมัน และประเทศญี่ปุ่น ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่ของ DoD สถานศึกษาของ DoD ได้รับคะแนนเกือบบสูงสุดของรัฐในการอ่านและเขียนในการแข่งขัน National assessment of education progress ในปี ค.ศ.1998 นักเรียนผิวขาวและกลุ่มอื่นๆ ได้รับคะแนนดีกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ในรัฐอื่น และความแตกต่างระหว่างสีผิวและเชื้อชาติมีน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ บริบททางทหารของ DoD มีส่วนช่วยสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่นกระบวนการของการวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

ขององค์ประกอบที่สำคัญ ความคาดหวังที่สูง คุณภาพของผู้สอน โปรแกรมก่อนและหลังเรียน ขนาดของสถานศึกษาและพันธะผูกพันจากทางทหาร

Fulstonschools (<http://www.fulstonschools.org/dept/prodev/leadership/model>) ได้นำเสนอรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในการบริหาร 6 องค์ประกอบคือ (1) ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความท้าทายของผู้นำ การสื่อสารคุณค่าและความเชื่อ การกำหนดทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย การประชาสัมพันธ์ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ การกำหนดความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดหาบริการลูกค้าที่ดีเยี่ยม การกำหนดระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย (3) การวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ความสามารถและความต้องการของพนักงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การนิยามวัตถุประสงค์ การวัดผลการปฏิบัติงานเป้าหมายและกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันของแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและฝ่ายต่างๆ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรตามแผนกลยุทธ์ (4) การวางแผนกระบวนการสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ การวางแผนปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การจัดโปรแกรมและกระบวนการที่ไร้ประสิทธิภาพ การตรวจสอบและการนำแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาต้นแบบมาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (5) ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร การมอบอำนาจให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อระบบการปรับปรุงสถานศึกษา การมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากรสนับสนุน การให้รางวัลที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การสนับสนุนช่องทางสื่อสาร ความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ระหว่างฝ่ายต่างๆ และสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดระดับความพึงพอใจของพนักงาน (6) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานที่สอดคล้องหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานที่สอดคล้องหรือเหนือกว่าสถานศึกษาต้นแบบ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในประเทศพบว่า งานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบหรือระบบการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นการประยุกต์ใช้หลักแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (มคอ.บมจ. MBNQA) ซึ่งประกอบด้วย 7 หมวดหลักได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการและตลาดกลุ่มผู้รับบริการ 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการกระบวนการ 6) การประเมินผล การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ และ 7) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นขณะเดียวกัน งานวิจัยที่

เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้นให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านบุคคลเพียงอย่างเดียว ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนใกล้เคียง สำหรับกรณีของยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาชั้นนำ นักวิจัยใช้กรอบแนวคิดในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยผ่านกระบวนการบริหารคุณภาพที่เรียกว่า PDCA ส่วนงานวิจัยซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษานั้นเป็นการเปรียบเทียบสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพสูงและสถานศึกษาเอกชนที่มีคุณภาพต่ำ และนำมาสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย บริบทของสถานศึกษา บริบทการบริหารจัดการ บริบททรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก บริบทการจัดการเรียนการสอนและบริบทคุณภาพผู้เรียน

นอกเหนือจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีงานวิจัยอื่นประเภทเดียวกันซึ่งได้กล่าวถึงประเด็นของการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว รวมทั้งงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงาน เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานกับสถานศึกษาเอกชนทั่วไป ทั้งนี้ สถานศึกษาเอกชนทั้งสองประเภทมีความแตกต่างกันเฉพาะในด้านบุคลากรและทักษะในการทำงานเป็นสำคัญ

ในประเด็นของผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศนั้นพบว่า งานวิจัยรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นใช้หลักเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่แต่ละประเทศกำหนดขึ้นเป็นแนวทางหลัก ส่วนรายละเอียดนั้นอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษานับว่ามีส่วนช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาและผู้เรียนประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ซึ่งความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังกล่าว ได้แก่ การที่สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างถูกต้อง คุณภาพของผู้สอน การสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้จักกล้าแสดงออกในสถานการณ์ที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมของผู้เรียน การสร้างความคาดหวังสูงในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สำหรับเนื้อหาสาระในประเด็นต่อไป ผู้วิจัยมุ่งที่จะนำเสนอผลการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษาในแง่มุมต่างๆ ตามที่มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้แล้วดังต่อไปนี้

กุลธิดา คำปันศักดิ์ (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในระดับหมู่บ้าน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์ชี้วัดสภาพทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในระดับหมู่บ้าน ผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ (The Pragmatic Definition of an Indicator) โดยการคัดเลือกตัวแปรหนึ่งหรือหลายๆ ตัวในการชี้สภาพและปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อได้ตัวแปรแล้วจะกำหนดตัวแปรหรือ

ข้อมูลที่จะเป็นองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ต่างๆ ซึ่งหากเป็นตัวบ่งชี้ผสมที่ประกอบด้วยตัวแปรหลายตัวก็จะผสมตัวแปรเหล่านั้นเข้าด้วยกันโดยให้ตัวแปรมีค่าน้ำหนักเท่ากันทุกตัว หลังจากนั้น จึงคำนวณตัวแปรเป็นตัวบ่งชี้ในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อประมวลเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาสำรวจสภาพจริงในหมู่บ้านห้วยกาน หมู่ 1 ตำบลบ้านโอง อำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน โดยใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิประจำหมู่บ้าน ตลอดจนชาวบ้านบางส่วนเพื่อวิเคราะห์คัดเลือกตัวแปรเพิ่มเติมสำหรับการให้ค่าน้ำหนักตัวแปร ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดน้ำหนักซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ นอกจากนี้ ยังมีการใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการพิจารณาแสดงการกระจายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้น จึงนำตัวแปรที่คัดเลือกได้มาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ในลักษณะร้อยละและสัดส่วน และให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นต้องได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 4/5 ท่านซึ่งเห็นว่าเหมาะสม สำหรับการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน (Criterion) มี 2 ขั้นตอนคือ 1) อาศัยเกณฑ์หรือมาตรฐานที่มีอยู่แล้วซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและ 2) การสร้างเกณฑ์ขึ้นมาใหม่โดยการศึกษาสภาพและปัญหาที่มีอยู่พิจารณาองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือหลายองค์ประกอบของสภาพนั้นๆ แล้วกำหนดสภาพที่ควรจะเป็น เช่น เป็นเกณฑ์ที่มีความชัดเจน สามารถแก้ไขได้โดยทั่วไปและเป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติคือ มีระดับปริมาณเป้าหมายที่เหมาะสม ไม่สูงหรือต่ำมากจนไม่สามารถยอมรับได้และให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเป็นผู้ระบุค่าของเกณฑ์ซึ่งวัดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยประเมินประสิทธิภาพตัวบ่งชี้และเกณฑ์ซึ่งวัด โดยนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์ซึ่งวัดไปประเมินสภาพและปัญหาทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในหมู่บ้านทดลอง เพื่อปรับปรุงตัวบ่งชี้และเกณฑ์ซึ่งวัดให้มีความเหมาะสมต่อไป

วิไลวรรณ เหมือนชาติ (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้น จึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 749 คน การสกัดตัวประกอบใช้วิธีการแบบ Principal Component Analysis (PC) และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Rotation) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านเทคนิคมี 10 ตัวแปร 2) องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุนส่งเสริมการ

ดำเนินการนเทศภายในโรงเรียนมี 6 ตัวแปร 3) องค์ประกอบด้านผลที่เกิดจากการดำเนินการนเทศภายในโรงเรียนมี 8 ตัวแปร และ 4) องค์ประกอบด้านการวางแผนการนเทศภายในโรงเรียนมี 6 ตัวแปร

อมรรัตน์ ลาคำเสน (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตทางการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบค่าดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้สภาพทางการศึกษาของแต่ละจังหวัดโดยอาศัยวิธีการอิงกลุ่ม ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลดัชนีเดียวของทุกจังหวัดตามกรอบของ UNESCO ได้ดัชนีเดียวปัจจัยนำเข้าทางการศึกษารวม 44 ตัว ดัชนีเดียวกระบวนการทางการศึกษารวม 17 ตัว และดัชนีเดียวผลผลิตทางการศึกษารวม 12 ตัว วิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีเดียวแบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) โดยการสกัดตัวประกอบแบบวิธีเงา (Image) การหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อสร้างดัชนีรวมและทำการคำนวณค่าดัชนีรวมสำหรับเปรียบเทียบสภาพทางการศึกษาของแต่ละจังหวัด สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การคำนวณค่าดัชนีรวมโดยใช้ค่าน้ำหนักบนตัวประกอบของดัชนีเดียวจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดน้ำหนักตัวประกอบเพื่อคำนวณค่าดัชนีรวมแล้วเปรียบเทียบผลที่ได้จากทั้งสองวิธีเพื่อสร้างดัชนีรวมที่มีคุณภาพต่อไป

ลัดดา ด่านวิริยะกุล (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้นในด้านการจัดการศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษาและความสูญเสียทางการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยดัชนีเดียวด้านการจัดการศึกษา 10 ตัว ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา 6 ตัว การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมกระทำโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ การสกัดตัวประกอบแบบภาพพจน์และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนิแมกซ์ การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาเป็นรายด้านด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามขนาดของโรงเรียน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้รวมกับคะแนนมาตรฐานโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นรายด้านประกอบด้วย

1.1 ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษามี 2 ตัว ได้แก่ ภาวะการสอนและการสะพ็ดและคงอยู่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น

1.2 ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านความเสมอภาคทางการศึกษามี 1 ตัว ได้แก่ สภาพการเป็นโรงเรียนในเขตเมืองและการแข่งขันในการรับนักเรียนเข้าใหม่

1.3 ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านทรัพยากรทางการศึกษามี 2 ตัว ได้แก่ สภาพความต้องการของโรงเรียน และปัจจัยสนับสนุนคุณภาพการสอน

1.4 ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพด้านความสูญเปล่าทางการศึกษามี 2 ตัว ได้แก่ สภาพการไม่จบการศึกษา และสภาพการออกกลางคัน

2. เมื่อเปรียบเทียบตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นรายด้านซึ่งแต่ละตัวมีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น 5 ตัว ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับคะแนนมาตรฐานโรงเรียน ได้แก่ ตัวบ่งชี้รวมสภาพการเป็นโรงเรียนในเขตเมืองและการแข่งขันในการรับนักเรียนเข้าใหม่ ตัวบ่งชี้รวมการสะพัดและคงอยู่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตัวบ่งชี้รวมสภาพความต้องการของโรงเรียน ตัวบ่งชี้รวมภาระการสอนและตัวบ่งชี้รวมสภาพการออกกลางคัน

สมเกียรติ ทานอก (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้ข้อมูลผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาตามตัวบ่งชี้ในเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา 6 งาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการ และการเงิน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานวิชาการและงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 7,435 แห่ง มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.10 ปรากฏว่า โมเดลโครงสร้างเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก แต่ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวม พบประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิและคณะทำงานซึ่งได้กำหนดน้ำหนักองค์ประกอบของงานทั้ง 6 งานไว้ ผู้วิจัยให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาในครั้งนี้ กรอบสมมติฐานที่กำหนดขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญกับสภาพความเป็นจริงในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดในการบริหารและการให้ความสำคัญในงานของโรงเรียนแตกต่างไปจากกรอบสมมติฐานที่กำหนดไว้

วรรณิ์ แกมเกตู (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ ในโมเดลประสิทธิภาพการใช้ครูระหว่างกลุ่มโรงเรียนต่างสังกัด ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยแบบทุติยวิเคราะห์ (Secondary Analysis) โดยผู้วิจัย

ใช้ฐานข้อมูลจากโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539) เรื่อง “ประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค” ซึ่งผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในโครงการวิจัยดังกล่าวด้วยในฐานะผู้ช่วยนักวิจัย การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู ผู้วิจัยกระทำโดยการประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดล MTMM 3 โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบความแปรปรวนร่วมและวิธีการวิเคราะห์โมเดลพหุคูณโดยตรงโดยใช้โปรแกรมลิสเรล และใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้กับตัวแปรเกณฑ์ภายนอกซึ่งเป็นผลการประเมินประสิทธิภาพการใช้ครูของโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูจำนวน 10,168 คนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจำนวน 1,290 โรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ที่วัดโดยใช้วิธีการทางตรง 9 ตัวแปร และทางอ้อม 16 ตัวแปรนั้นได้มาจากฐานข้อมูลในโครงการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ “ประสิทธิภาพการใช้ครู : การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค” ผลการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครูคือ การนิเทศครู การประเมินผล และการมอบหมายงานที่เหมาะสม

Caron Elizabeth A. และ Mc Laughlin A. (Journal of education & psychologicalconsultation, 2002) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“Indicators of Becons of excellence schools: What do they tell us about collaborative practices” โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา 4 แห่งและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2 แห่งซึ่งได้รับการตรวจสอบจากตัวบ่งชี้ว่าประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน กรณีศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสามารถในการสร้างความร่วมมือกันระหว่างครูที่สอนในวิชาสามัญและครูที่สอนวิชาพิเศษ รวมถึงวัฒนธรรมในการมีความรับผิดชอบร่วมกัน การคาดหวังที่สูงสำหรับนักเรียนทุกคนและการเป็นชุมชนที่ดีภายในสถานศึกษา วัตถุประสงค์ของโครงการนี้คือ การศึกษาถึงตัวชี้วัดที่สำคัญของความสำเร็จในสถานศึกษาที่สามารถนำไปแปลงเป็นกิจกรรมการสร้างความสามารถ และสามารถนำไปสนับสนุนเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับนักเรียนทั้งหมด ถึงแม้ว่าสถานศึกษาเหล่านี้มีการทำงานร่วมกันและมีความคาดหวังจากนักเรียนในระดับสูง แต่ก็ยังมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนในพื้นที่อื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำร่วม และการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกัน

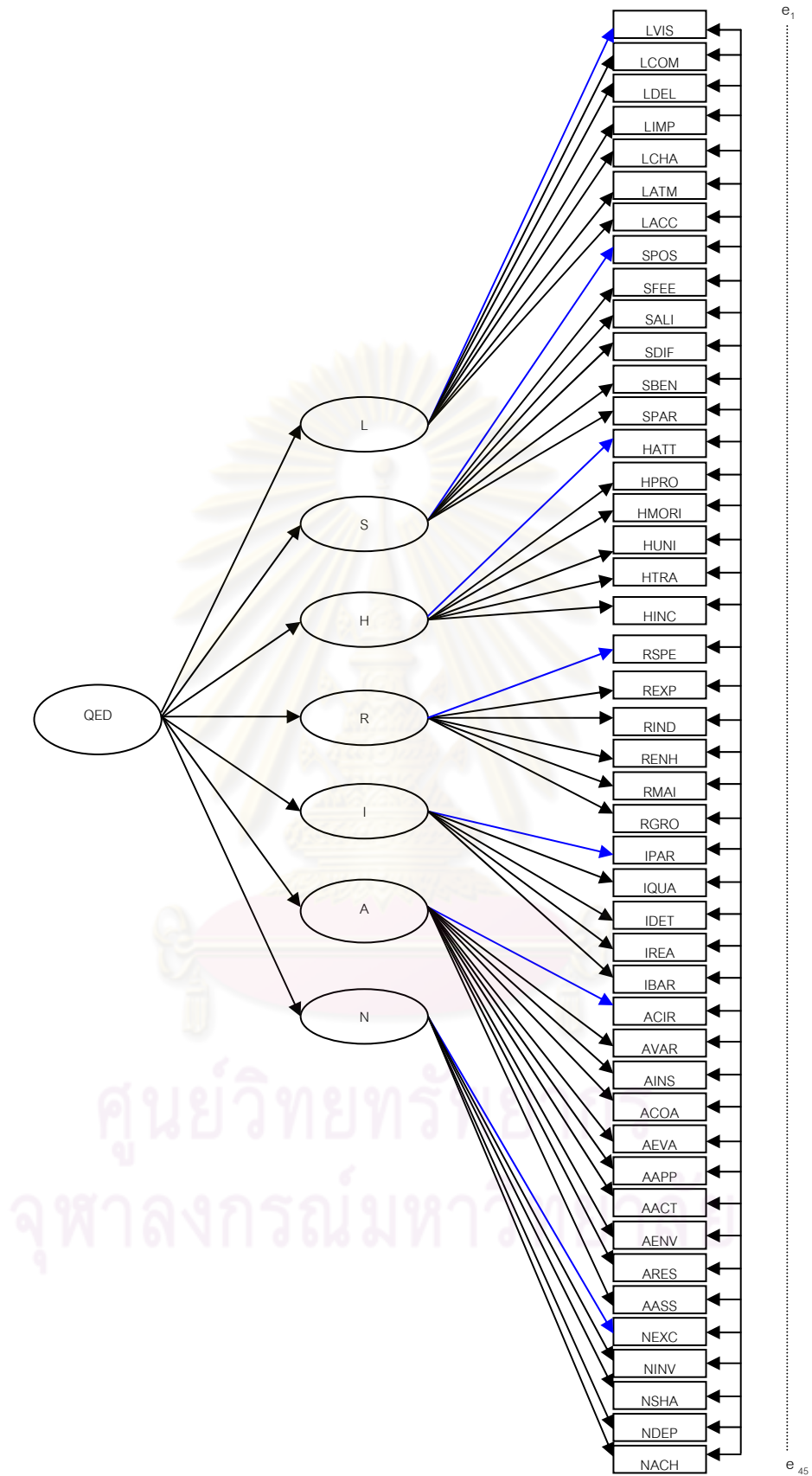
จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ถูกสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถาน

ศึกษาซึ่งขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้ที่มีอยู่หลายวิธีขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่า นิยามที่ต้องการจะวัดมีขอบเขตเพียงใด รวมทั้งมีการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษาภายในประเทศนั้นส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการบริหารงานวิชาการซึ่งให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในสถานศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงระบบ (System approach) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยประเภทเดียวกันซึ่งเป็นการศึกษาตัวบ่งชี้ที่รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาโดยจำแนกตามประเภทของงาน รวมทั้งการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความมีประสิทธิภาพทางการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ เช่น ความสูญเสียเปล่าทางการศึกษา ความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นต้น ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่เป็นเลิศนั้นได้ชี้ให้เห็นถึงการใช้ตัวบ่งชี้ในการตรวจสอบความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกันของครูและมีความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2551 ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผสมผสานกับแนวทางการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (5) การจัดการสารสนเทศ (6) การบริหารงานวิชาการ (7) การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการที่สถานศึกษาเอกชนจะเป็นผู้นำทางการศึกษาได้นั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ปัจจัยและกระบวนการภายในสถานศึกษาเองโดยเฉพาะการสร้างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จสูงสุดของหน่วยงานแทบทั้งสิ้น

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้แสดงอยู่ในรูปของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นแบบมีตัวแปรแฝงในลักษณะของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศโดยรวมกับตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในแต่ละองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (5) การจัดการสารสนเทศ (6) การบริหารงานวิชาการและ (7) การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ดังปรากฏในแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีขั้นตอนการวิจัยทั้งหมด 7 ขั้นตอน (แผนภาพที่ 5) ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดการพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศจากตำราเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 22 ท่านได้พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

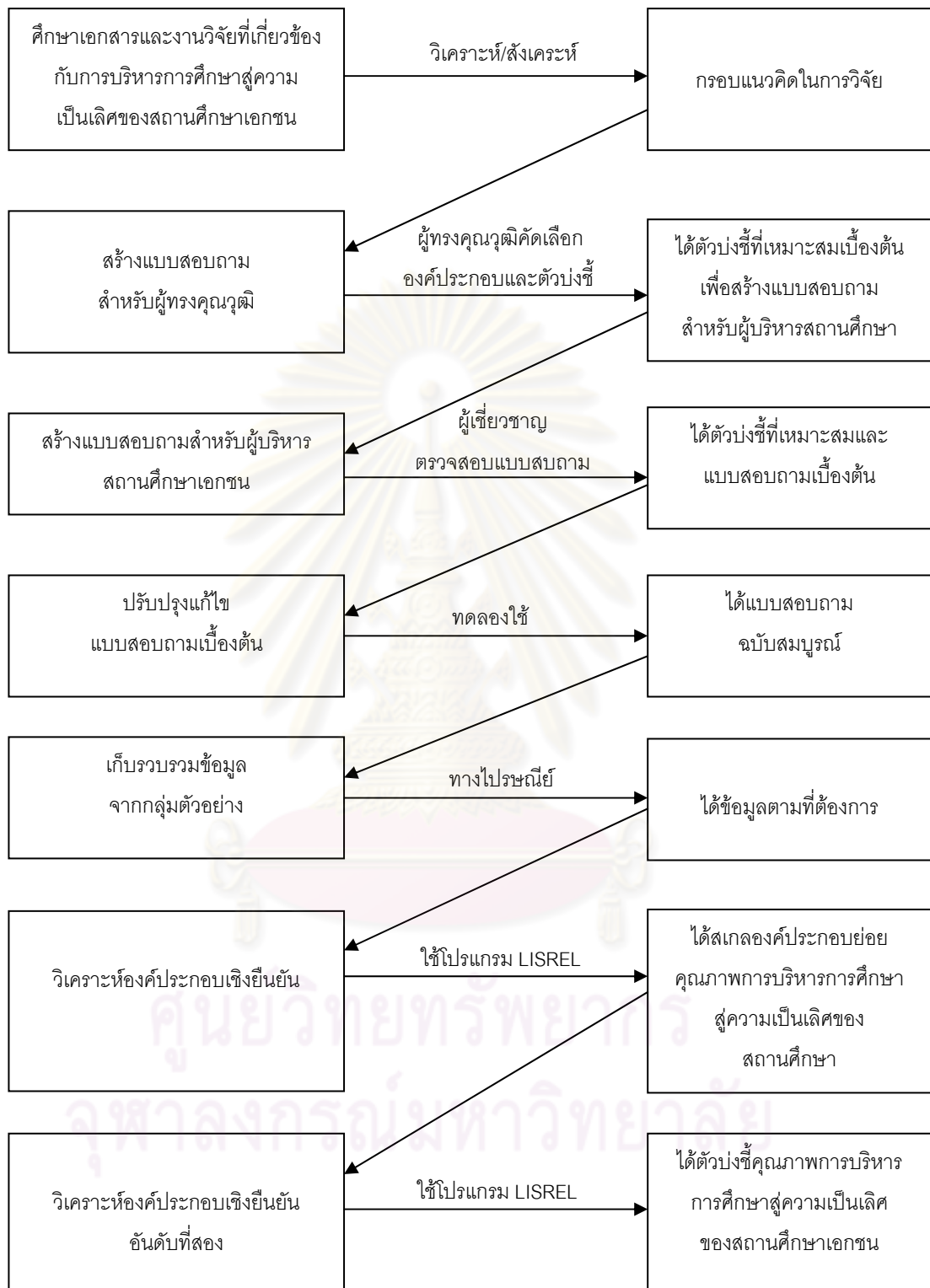
ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยนำตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในเบื้องต้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อยืนยันความคิดเห็นในเรื่องความตรงของตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ความชัดเจนของการใช้ภาษา และการนำไปใช้ได้จริงของตัวบ่งชี้พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและทดลองใช้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสร็จเรียบร้อยแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ให้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปลงรหัสข้อมูล (Data Coding) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ



แผนภาพที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อนำไปสร้างกรอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไปโดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองโดยใช้โปรแกรมลิสเรล การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมลิสเรลทำให้สามารถอธิบายคุณลักษณะการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างครอบคลุม ถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการคัดเลือกตัวบ่งชี้ในเบื้องต้นโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและ/หรือผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้น จึงนำตัวบ่งชี้ที่ได้ผ่านการคัดเลือกมาสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ต่างๆจากกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาเอกชนในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาเอกชนซึ่งตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย ประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 3,573 โรงเรียน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศซึ่งเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงโดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่ง Saris และ Stronkhorst (1984) กำหนดว่าไม่ควรต่ำกว่า 100 หน่วย หรือ 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร (Stevens, 1986) เพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับสถิติวิเคราะห์แต่ละประเภท ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5 เท่าของจำนวนตัวแปรทั้งหมด 44 ตัวแปร ซึ่งเท่ากับ 220 หน่วย อย่างไรก็ตาม การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเท่านั้น กอปรกับสถานศึกษาเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 308 หน่วยเพื่อความ เป็นตัวแทนที่ดีมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างสถานศึกษาเอกชนแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละภูมิภาคๆ ละ 2 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 8 จังหวัด ผลการสุ่มเลือกจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ และเชียงราย ภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และชลบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา และอุบลราชธานี ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช หลังจากนั้น จึงทำการสุ่มเลือกตัวอย่างโรงเรียนในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนโรงเรียนที่ต้องการศึกษา รายละเอียดของการสุ่มตัวอย่างปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ภูมิภาค	จำนวนประชากร ¹ (โรงเรียน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)
ภาคเหนือ	529	46	46
ภาคกลาง	1,700	146	146
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	628	54	54
ภาคใต้	716	62	62
รวม	3,573	308	308

ที่มา : ¹ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

หลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Purposive sampling) โดยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ/หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดีเด่น ประกอบด้วย

1. กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีบทบาทหรือผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้หรือการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ที่มีผลงานวิจัย ตำรา การเสนองานในการประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ หรือผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการคัดเลือกและตรวจสอบมาตรฐานตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภาหรือเป็นผู้บริหารต้นแบบของสภาการศึกษาแห่งชาติ หรือผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในระหว่างปีการศึกษา 2538-2550 หรือได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในปีการศึกษา 2542-2549 โดยได้รับคะแนนดีทุกตัวบ่งชี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ส่วนที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในภูมิภาคต่างๆ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศโดยใช้เทคนิคเดลฟายนั้น ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามปลายเปิด 1 ฉบับ และแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานต่อไปนี้

1.1 การสร้างแบบสอบถามปลายเปิด (รอบแรก)

ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดกรอบคำถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีติ/องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ 7 ด้านนั้นมีความเหมาะสม ครบคลุม ชัดเจน หรือไม่ อย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1.2 การสร้างแบบสอบถามปลายปิด (รอบที่สอง)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามรอบแรกของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างเป็นแบบสอบถาม

ชนิดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ในแต่ละมิติหรือองค์ประกอบมีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศมากน้อยเพียงใด ตลอดจนการพิจารณาความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ นั้นๆ ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

การแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละช่อง สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ช่องความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

5 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม **มากที่สุด** ในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

4 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม **มาก** ในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

3 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม **ปานกลาง** ในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

2 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม **น้อย** ในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

1 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม **น้อยที่สุด** ในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

2. ช่องความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้

5 หมายถึง มีความเป็นไปได้ **มากที่สุด** ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

4 หมายถึง มีความเป็นไปได้ **มาก** ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

3 หมายถึง มีความเป็นไปได้ **ปานกลาง** ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

2 หมายถึง มีความเป็นไปได้ **น้อย** ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

1 หมายถึง มีความเป็นไปได้ **น้อยที่สุด** ในการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบนั้นๆ

1.3 การสร้างแบบสอบถามปลายเปิด (รอบที่สาม)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบกลับแบบสอบถามในรอบที่สองมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มัชยฐาน ฐานนิยม หลังจากนั้น นำมาสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับในรอบที่สาม ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในรอบนี้จะคล้ายคลึงกับในรอบที่สองโดยเพิ่มข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของค่ามัชยฐาน ขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ผ่านมาเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญใช้ประกอบการพิจารณายืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นไปตามภาพรวมของกลุ่ม ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญต้องการยืนยันคำตอบเดิม เมื่อคำตอบในรอบที่ผ่านมาอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

1.4 คัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศจากผลการตอบ ในรอบที่สามของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนจากการได้รับอันดับของตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้จะได้รับอันดับของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญก็ต่อเมื่อตัวบ่งชี้มีค่ามัชยฐานไม่ต่ำกว่า 3.50 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัชยฐานและฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 (Dalkey and Helmer, 1963 ; Kurth-Schai, Poolpatarachewin and Pitiyanuwat, 1998) การแปลความหมายของค่ามัชยฐานมีหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่ามัชยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ **เห็นด้วยอย่างยิ่ง** ว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในมิตินั้นๆ และ **มีความเป็นไปได้มากที่สุด** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

ค่ามัชยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ **เห็นด้วย** ว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในมิตินั้นๆ และ **มีความเป็นไปได้มาก** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

ค่ามัชยฐานตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ **ไม่แน่ใจ** ว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศในมิตินั้นๆ และ **มีความเป็นไปได้ปานกลาง** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

ค่ามัชยฐานตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ **ไม่เห็นด้วย** ว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในมิตินั้นๆ และ **มีความเป็นไปได้น้อย** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ดังกล่าว

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ **ไม่เห็นด้วย** อย่างยิ่ง ว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศใน มิติดังนั้นๆ และ **มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ตามตัวบ่งชี้ ดังกล่าว

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตัวบ่งชี้ที่ได้รับการคัดเลือก ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบ คุณภาพดังนี้

1. นำผลที่ได้จากกระบวนการคัดเลือกตัวบ่งชี้ในเบื้องต้นโดยใช้เทคนิคเดลฟายมาใช้ เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างเนื้อหาที่กำหนด

3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ จัดทำขึ้นไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา/ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเพื่อ ตรวจสอบว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดคุณลักษณะสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ครอบคลุมตามนิยาม และโครงสร้างเนื้อหาที่กำหนดไว้หรือไม่โดยใช้ดัชนี IOC ในการให้คะแนนคือ -1, 0, 1 ซึ่งแต่ละ ระดับมีความหมายดังนี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนในการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนี IOC ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามคุณภาพการบริหารการศึกษา
เพื่อความเป็นเลิศ**

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	
1.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา	
1.1.1 ผู้บริหารสำรวจความคาดหวัง โอกาส และอุปสรรคจากผู้ที่มีส่วน สำคัญ (Stakeholders) ต่อสถานศึกษา	1.0
1.1.2 ผู้บริหารวิเคราะห์สถานภาพของสถานศึกษาในปัจจุบัน	1.0
1.1.3 ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่งหรือหลายกลยุทธ์ที่สอดคล้องกัน ในการก้าวไปสู่อนาคตที่ต้องการ	0.8
1.2 การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	
1.2.1 ผู้บริหารจัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษา	0.8
1.2.2 ผู้บริหารนำปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และแนวทาง การปฏิบัติงานพิมพ์แจกให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	0.6
1.2.3 ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม ให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนทราบอย่างเปิดเผย	0.6
1.2.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาติดต่อสื่อสารกันแบบสองทาง	0.6
1.3 การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน	
1.3.1 ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้ด้วยตนเอง	0.8
1.3.2 ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถรับผิดชอบผลการดำเนินงาน ของตนเอง	0.8
1.3.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีอิสระในการ ทำงานอย่างเต็มที่	0.8
1.4 การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร	
1.4.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้อย่างเสรี	1.0
1.4.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เรียน และผู้ปกครองเพื่อนำมาปรับปรุงระบบงาน	1.0
1.4.3 ผู้บริหารกำหนดเป้าประสงค์ในการปรับปรุงงานที่ชัดเจน	1.0
1.4.4 ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานในสถานศึกษาให้สูงขึ้น	0.6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
1.5 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย	
1.5.1 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	0.8
1.5.2 ผู้บริหารนำเอาระบบการทำงานแบบใหม่เข้ามาใช้ในสถานศึกษา	0.6
1.5.3 ผู้บริหารพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.8
1.5.4 ผู้บริหารปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของผู้รับบริการเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ	1.0
1.6 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	
1.6.1 ผู้บริหารจัดอาคารเรียน ห้องทำงาน และบริเวณโดยรอบให้มีความสะอาดเรียบร้อย สวยงาม และร่มรื่นปราศจากมลพิษ	0.8
1.6.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนไว้ในห้องเรียนอย่างเพียงพอ	0.8
1.6.3 ผู้บริหารจัดบริการสืบค้นแหล่งข้อมูลทางสารสนเทศ	0.8
1.6.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำโครงการและแผนการสอนเพื่อใช้ในสถานศึกษาทุกปี	0.8
1.7 ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ	
1.7.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนบริเวณโดยรอบ	1.0
1.7.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกับผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนในการรณรงค์การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	1.0
1.7.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนอย่างถูกต้อง	0.8
2. องค์ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์	
2.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา	
2.1.1 สถานศึกษากำหนดกรอบเวลาที่แน่นอนในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	1.0
2.1.2 สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	0.8
2.1.3 สถานศึกษามีกระบวนการที่เป็นระบบในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	0.8
2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	0.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
2.1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยภายในของสถานศึกษา ตนเอง	0.6
2.2	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์	
2.2.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางศึกษามีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	1.0
2.2.2	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาได้นำแผนกลยุทธ์ไป ใช้ปฏิบัติงานจริง	1.0
2.2.3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องโดยใช้การประชุมร่วมกันของทุกฝ่าย	1.0
2.3	การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	
2.3.1	ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และ บุคลากรทางการศึกษา	1.0
2.3.2	ผู้บริหารมีการพบปะเยี่ยมเยียนนักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งชุมชน อย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นต่างๆ	0.6
2.3.3	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษารับฟังข้อคิดเห็นจาก ผู้ประเมินภายนอกในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการ ศึกษาของสถานศึกษา	1.0
2.4	การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร	
2.4.1	แผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา	0.8
2.4.2	แผนปฏิบัติการสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์รวมทั้งเป้าหมายหลักของ สถานศึกษา	0.8
2.4.3	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การทำงาน บรรลุผลตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	1.0
2.4.4	ข้อมูลและสารสนเทศที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับการดำเนินงานตาม แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	0.8
2.5	การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา	
2.5.1	สถานศึกษามีภาพลักษณ์เป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไป	1.0
2.5.2	สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่โดดเด่นเป็นพิเศษแตกต่าง จากสถานศึกษาอื่น	1.0
2.5.3	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรและ / หรือรายวิชาที่แตกต่างจาก สถานศึกษาอื่น	0.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
2.6	การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา	
2.6.1	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่เหนือกว่าสถานศึกษา หรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศ	0.6
2.6.2	ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่จะทำการเปรียบเทียบกับสถานศึกษา หรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศ	1.0
2.6.3	ผู้บริหารกำหนดสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศเพื่อใช้เปรียบเทียบอย่างชัดเจน	1.0
2.6.4	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดของสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศ	1.0
2.6.5	ผู้บริหารรายงานผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นให้กับคณะครูและบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษาทราบ	1.0
3.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทรัพยากรมนุษย์	
3.1	การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	
3.1.1	สถานศึกษากำหนดลักษณะงานแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน	1.0
3.1.2	สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ตรงกับลักษณะงาน	1.0
3.1.3	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาร่วมงานในสถานศึกษา	1.0
3.1.4	สถานศึกษาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย	1.0
3.2	การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา	
3.2.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น/พัฒนาตนเองในสาขาที่สนใจหรือตามความต้องการของสถานศึกษา	1.0
3.2.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตเอกสารทางวิชาการ	1.0
3.2.3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	1.0
3.2.4	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาระ	1.0
3.2.5	ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.0
3.2.6	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากการอ่านตำรา วารสาร และการค้นคว้าวิจัย	0.8
3.2.7	ผู้บริหารเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	1.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
3.3	การพัฒนาจิตใจครูและบุคลากรทางการศึกษา 3.3.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติศาสนกิจ ในวันหยุดและวันสำคัญทางศาสนา	1.0
3.3.2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดมั่นในคุณค่า และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	0.8
3.3.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนบำเพ็ญ ประโยชน์ต่อส่วนรวม	0.8
3.3.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตนอยู่ใน สังคมไทยได้อย่างมีความสุขตามหลักคำสอนทางศาสนา	0.6
3.4	การทำงานเป็นหมู่คณะ	
3.4.1	ผู้บริหารจัดให้มีการทำงานร่วมกันทุกระดับ	1.0
3.4.2	ผู้บริหารกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหมู่คณะที่ชัดเจน	1.0
3.4.3	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีครีโจะทำงานร่วมกันเพื่อ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม	1.0
3.4.4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ ของแต่ละบุคคล	1.0
3.5	ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
3.5.1	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมาย / วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	1.0
3.5.2	ผู้บริหารกำหนดวิธีประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน	1.0
3.5.3	ผู้บริหารกำหนดช่วงเวลาประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงาน	1.0
3.5.4	ผู้บริหารกำหนดหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ให้เป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินอย่างเปิดเผย	1.0
3.5.5	ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	1.0
3.5.6	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน การประเมินผล	1.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
3.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	
3.6.1 ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ	0.8
3.6.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.0
3.6.3 ผู้บริหารหมั่นดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน	1.0
3.6.4 ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	1.0
3.6.5 ผู้บริหารประกาศยกย่องครูดีเด่นของโรงเรียนให้สาธารณชนทราบ	1.0
3.6.6 ผู้บริหารจัดแสดงผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จให้เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทราบ	1.0
4. องค์ประกอบการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	
4.1 การระดมกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน	
4.1.1 สถานศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียดของผู้เรียนและผู้ปกครองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างถูกต้องและทันสมัย	1.0
4.1.2 สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนและผู้ปกครองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างเป็นระบบ	0.8
4.1.3 สถานศึกษาคัดเลือกกลุ่มผู้เรียน / ผู้ปกครองที่มีคุณค่าต่อสถานศึกษา	0.8
4.1.4 สถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน/ผู้ปกครองแต่ละกลุ่ม	1.0
4.2 การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ	
4.2.1 สถานศึกษากำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์	1.0
4.2.2 สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ	1.0
4.2.3 สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน หรือการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	1.0
4.2.4 สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกลุ่มสาระหรือวิชาที่สอน	1.0
4.2.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจต่อปัญหาของผู้เรียน	1.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
4.3 การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	
4.3.1 สถานศึกษาสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนและ/หรือผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง	1.0
4.3.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจัดลำดับความสำคัญของงานที่ให้บริการกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และ/หรือชุมชน	0.6
4.3.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนรวมทั้งข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากผู้เรียนและ/หรือผู้ปกครอง	1.0
4.3.4 สถานศึกษาปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	0.8
4.4 การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว	
4.4.1 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนอย่างต่อเนื่อง	1.0
4.4.2 สถานศึกษาแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	0.6
4.5 การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน	
4.5.1 สถานศึกษาขยายห้องเรียนหรือชั้นเรียนเพิ่มขึ้น	0.6
4.5.2 สถานศึกษาจัดบริการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ/วิชาชีพแก่ผู้เรียน	0.6
4.5.3 สถานศึกษาเปิดหลักสูตรใหม่หรือวิชาเลือกเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่สนใจ	1.0
5. องค์ประกอบการจัดการสารสนเทศ	
5.1 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	
5.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดทำข้อมูลหรือสารสนเทศ	0.6
5.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตและประเภทของข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องการ	1.0
5.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และการเผยแพร่สารสนเทศ	1.0
5.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินความก้าวหน้าของระบบข้อมูลหรือสารสนเทศ	1.0
5.1.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบข้อมูลหรือสารสนเทศ	1.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
5.2	คุณภาพของสารสนเทศ	
5.2.1	สารสนเทศมีความทันสมัยอยู่เสมอ	1.0
5.2.2	สารสนเทศมีความเที่ยงตรง	0.8
5.2.3	สารสนเทศมีความครอบคลุมรายละเอียดที่สำคัญทุกเรื่องในสิ่งที่ต้องการทราบ	1.0
5.2.4	สารสนเทศมีการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลที่สามารถเชื่อถือได้	1.0
5.2.5	สารสนเทศมีความถูกต้องโดยตรวจสอบกับแหล่งข้อมูลอื่นที่มีสารสนเทศเดียวกัน	1.0
5.2.6	สารสนเทศมีความชัดเจนและง่ายต่อความเข้าใจ	1.0
5.3	การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ	
5.3.1	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้งานโดยสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาในปัจจุบัน	1.0
5.3.2	บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศได้ทันเวลาตามที่ต้องการ	0.8
6.	องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ	
6.1	การพัฒนาหลักสูตร	
6.1.1	สถานศึกษากำหนดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ	0.6
6.1.2	สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	0.8
6.1.3	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ	1.0
6.1.4	สถานศึกษามีการประเมินการใช้หลักสูตรทุกปีการศึกษา	1.0
6.2	ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้	
6.2.1	สถานศึกษาจัดให้มีสื่อกระจายเสียงตามสายภายในสถานศึกษา	1.0
6.2.2	สถานศึกษาจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียนที่ทันสมัย รวมทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ในห้องสมุดอย่างเพียงพอ	1.0
6.2.3	สถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน	1.0
6.2.4	สถานศึกษาจัดให้มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ สำหรับผู้เรียน	1.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
6.2.5	สถานศึกษาจัดให้มีป้ายนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรอบเพื่อส่งเสริม ความรู้แก่ผู้เรียน	1.0
6.2.6	สถานศึกษาจัดให้มีผู้ปกครองหรือปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นวิทยากร ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครูและนักเรียน	1.0
6.2.7	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญา ท้องถิ่น	1.0
6.3	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน	
6.3.1	ครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการจัดการเรียนการสอน	0.6
6.3.2	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของ หลักสูตร	1.0
6.3.3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องกับพื้นฐานของ ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	1.0
6.3.4	ครูจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นวิชาการควบคู่ไปกับการสร้าง เสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุล	0.8
6.3.5	ครูจัดการเรียนการสอนที่ฝึกฝนให้นักเรียนรู้จักคิดและตัดสินใจ ด้วยตนเอง	1.0
6.3.6	ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนา ตนเองตามความต้องการ หรือความสามารถ หรือความสนใจ	1.0
6.3.7	ครูจัดการเรียนการสอนหรือเลือกเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	1.0
6.4	ระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	
6.4.1	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนทุกรายวิชาโดยหัวหน้า กลุ่มสาระ	1.0
6.4.2	สถานศึกษาจัดให้ครูดูแลการสอนและการนิเทศกันเอง	1.0
6.4.3	สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกเป็นผู้ให้การนิเทศภายในโรงเรียน	1.0
6.4.4	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบ นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา	0.6
6.4.5	สถานศึกษาประเมินผลการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	1.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
6.5	มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน	
	6.5.1 สถานศึกษากำหนดระเบียบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน	1.0
	6.5.2 สถานศึกษาประเมินผลการเรียนของนักเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1.0
	6.5.3 สถานศึกษาให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพสูง	0.8
6.6	กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน	
	6.6.1 สถานศึกษาจัดประกวดแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการประจำปี	1.0
	6.6.2 สถานศึกษาจัดตั้งชมรมหรือศูนย์การเรียนรู้ภายในโรงเรียน	1.0
	6.6.3 สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน/ฝึกงานโดยปฏิบัติจริง	1.0
	6.6.4 สถานศึกษาจัดกิจกรรมเข้าค่ายอบรมทางวิชาการ	1.0
	6.6.5 สถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการแสดงผลงานของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	0.6
6.7	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	
	6.7.1 สถานศึกษาจัดห้องหรือมุมประสบการณ์ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	1.0
	6.7.2 สถานศึกษามีห้องสมุดที่ได้มาตรฐานเพียงพอกับผู้เรียน	1.0
	6.7.3 สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนหรือรูปแบบการจัดที่นั่งเหมาะสมแก่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน	1.0
	6.7.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้กำลังใจผู้เรียนด้วยวาจาและกิริยามารยาทที่ดี	1.0
6.8	การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย	
	6.8.1 ครูผู้สอนจัดประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบปัญหาวิจัย	0.8
	6.8.2 ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน	1.0
	6.8.3 ครูให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับวิธีการในการหาคำตอบที่เหมาะสมและเชื่อถือได้	1.0
	6.8.4 ครูรวบรวมหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลได้อย่างถูกต้อง	0.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
6.8.5 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอข้อมูลหรือร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน	0.8
6.8.6 ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรหรือการเรียนการสอน	1.0
6.9 การประกันคุณภาพทางการศึกษา	
6.9.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในทุกปี	0.8
6.9.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อวางแผนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	0.8
6.9.3 สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ	1.0
6.9.4 สถานศึกษาจัดให้มีโครงการช่วยเหลือผู้เรียนหรือโครงการสอนเสริมศักยภาพแก่ผู้เรียน	1.0
6.9.5 สถานศึกษานำผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	1.0
7. องค์ประกอบการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก	
7.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย	
7.1.1 สถานศึกษามองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตเป็นภาพเดียวกับสมาชิกในเครือข่าย	1.0
7.1.2 สถานศึกษามีการรับรู้และมุ่งมองไปในทิศทางเดียวกันกับสมาชิกเครือข่ายถึงเหตุผล ข้อตกลง และแนวทางปฏิบัติในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย	1.0
7.1.3 สถานศึกษาเข้าใจปัญหาและแสวงหาคำตอบในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับสมาชิกในเครือข่าย	1.0
7.2 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย	
7.2.1 สถานศึกษาร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับสมาชิกในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	1.0
7.2.2 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ กับสมาชิกในเครือข่าย	1.0
7.2.3 สถานศึกษาร่วมวางแผน ตัดสินใจ รับผิดชอบ และประเมินผลกับสมาชิกในเครือข่าย	1.0
7.2.4 สถานศึกษามีการติดต่อประสานงานเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกด้วยกันอย่างทั่วถึง	0.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
7.3 การถือคุณพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก	
7.3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกในเครือข่าย	1.0
7.3.2 สถานศึกษามีความรู้สึกผูกพันฉันท์เพื่อนในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในเครือข่าย	1.0
7.3.3 สถานศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายเพื่อนสมาชิกด้วยกัน	1.0
7.4 การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน	
7.4.1 สถานศึกษาและสมาชิกในเครือข่ายได้รับความพึงพอใจตามที่ต้องการ	0.8
7.4.2 สถานศึกษาและสมาชิกในเครือข่ายสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคของตนเองจากการเข้าร่วมในเครือข่าย	1.0
7.4.3 สถานศึกษาและสมาชิกในเครือข่ายมีการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาต่อยอดความคิดและประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น	1.0
8. องค์ประกอบการจัดการทางการเงิน	
8.1 ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ	
8.1.1 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการจัดทำงบประมาณที่ชัดเจน	1.0
8.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ	1.0
8.1.3 การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	1.0
8.1.4 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบในเรื่องงบประมาณ	0.8
8.1.5 สถานศึกษามีการกำหนดช่วงระยะเวลาของการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน	0.8
8.2 การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน	
8.2.1 ผู้บริหารทำการเปรียบเทียบต้นทุนของแหล่งเงินทุนประเภทต่างๆ	0.8
8.2.2 แหล่งที่มาของเงินทุนสอดคล้องกับการใช้ไปของเงินทุน	1.0
8.2.3 เงินทุนที่ได้รับสามารถนำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1.0
8.2.4 การใช้ไปของเงินทุนเป็นไปตามงบประมาณที่วางแผนไว้	1.0
8.3 การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน	
8.3.1 สถานศึกษามีการสำรองเงินสดเพียงพอต่อรายจ่ายที่เกิดขึ้น	0.8
8.3.2 สถานศึกษาจัดเก็บค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองได้ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อรักษาสภาพคล่องทางการเงิน	0.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าดัชนี IOC
8.3.3 สถานศึกษามีการขยายระยะเวลาในการชำระหนี้ให้ยาวนานขึ้นเพื่อรักษาสภาพคล่องทางการเงิน	0.6
8.3.4 สถานศึกษามีการลงทุนในสินทรัพย์หมุนเวียนมากกว่าสินทรัพย์ถาวร (สินทรัพย์ประจำ) เพื่อรักษาสภาพคล่องทางการเงิน	0.6
8.4 การควบคุมภายในทางการเงิน	
8.4.1 สถานศึกษาต้องดูแลอำนาจและความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่บัญชี	1.0
8.4.2 บุคลากรทางการศึกษาซึ่งรับผิดชอบงานด้านการเงินโดยตรงจัดทำรายงานทางการเงินเสนอให้ผู้บริหารทราบทุกเดือน/ทุกไตรมาส	1.0
8.4.3 สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีทุกประเภท (บัญชีรายวัน บัญชีแยกประเภท) ตามหลักทางบัญชีที่ถูกต้องและเชื่อถือได้	1.0
8.4.4 รายงานทางการเงินของสถานศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบทางบัญชีอย่างถูกต้องโดยผู้รับอนุญาตตามกฎหมาย	1.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา นั้นค่าที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดตามนิยามของตัวแปร ดังนั้น แบบสอบถามคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีใช้ กลุ่มตัวอย่างจริง 30 ท่านเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเป็นการ ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

5. ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบและค่าความเที่ยงทั้งฉบับ ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้ที่ศึกษา	ค่าความเที่ยง
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		.888
	1.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา	.703
	1.2 การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	.683
	1.3 การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน	.592
	1.4 การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร	.722
	1.5 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย	.786
	1.6 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	.713
	1.7 ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ	.578
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์		.888
	2.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา	.775
	2.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์	.712
	2.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้อง	.688
	2.4 การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร	.819
	2.5 การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา	.635
	2.6 การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา	.613
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์		.884
	3.1 การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	.630
	3.2 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา	.776
	3.3 การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	.642
	3.4 การทำงานเป็นหมู่คณะ	.737
	3.5 ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.701
	3.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	.736
4. การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ		.741
	4.1 การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน	.542
	4.2 การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ	.556
	4.3 การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	.644
	4.4 การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว	.531
	4.5 การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน	.400

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวบ่งชี้ที่ศึกษา	ค่าความเที่ยง
5. การจัดการสารสนเทศ		.852
	5.1 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูล และสารสนเทศ	.645
	5.2 คุณภาพของสารสนเทศ	.740
	5.3 การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ	.803
6. การบริหารงานวิชาการ		.939
	6.1 การพัฒนาหลักสูตร	.755
	6.2 ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้	.783
	6.3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน	.817
	6.4 ระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	.760
	6.5 มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน	.752
	6.6 กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน	.719
	6.7 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	.760
	6.8 การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย	.781
	6.9 การประกันคุณภาพทางการศึกษา	.833
7. การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก		.949
	7.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย	.819
	7.2 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย	.915
	7.3 การแก้ปัญหาค้างคาซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก	.890
	7.4 การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน	.890
8. การจัดการทางการเงิน		.892
	8.1 ประสิทธิภาพในการจัดงบประมาณ	.785
	8.2 การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน	.802
	8.3 การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน	.711
	8.4 การควบคุมภายในทางการเงิน	.763

ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนมีค่าความเที่ยงอยู่ในระหว่าง .400 – .915 และค่าความเที่ยงในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การจัดการสารสนเทศ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเครือข่าย การเรียนรู้ภายนอก และการจัดการทางการเงินเท่ากับ .888, .888, .884, .741, .852, .939, .949 และ .892 ตามลำดับ แสดงว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าความเที่ยงที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการรวบรวมรายชื่อสถานศึกษาเอกชนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 22 ท่านซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เทคนิคเดลฟายซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ฉบับ หลังจากนั้น นำหนังสือไปติดต่อขอความร่วมมือด้วยตนเองพร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านโดยนำหนังสือไปติดต่อขอความร่วมมือด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
5. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ หากกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะใช้วิธีการติดตามทางโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนไปยังผู้วิจัยโดยเร็วที่สุด
6. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลมาทำการลงรหัสข้อมูลเพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยวิธีประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทำให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรสำหรับพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้

4. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีหรือความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ดังกล่าวประกอบด้วย

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

4.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยการนำสเกลองค์ประกอบย่อยมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้น จึงพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาพรวม

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square statistics) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index; GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่มีการปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) เป็นต้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในการวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนเพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

การพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟายซึ่งดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 รอบ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวบ่งชี้ในรอบที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire) ซึ่งมีข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของ

คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทั้ง 7 ด้านตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนรวมทั้งสิ้น 22 ฉบับไปดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์จนได้ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 มิติ/องค์ประกอบคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1

องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย	องค์ประกอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ
1. ภาวะผู้นำ	1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์	2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. การบริหารลูกค้าสัมพันธ์	4. การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ
5. การจัดการสารสนเทศ	5. การจัดการสารสนเทศ
6. การบริหารงานวิชาการ	6. การบริหารงานวิชาการ
7. การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้	7. การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก
	8. การจัดการทางการเงิน

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเห็นชอบองค์ประกอบหลักของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทั้งสิ้น 7 มิติ โดยเพิ่มเติมในด้านการจัดการทางการเงินขึ้นเป็นมิติที่ 8 เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญบางท่านเห็นว่า องค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงินถือเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหากำไรหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ การจัดการทางการเงินไม่เพียงครอบคลุมถึงการตัดสินใจว่าสถานศึกษาควรลงทุนเพิ่มเติมในกิจการหรือไม่ รวมทั้งการดำรงรักษาเงินสดไว้มากน้อยเพียงใด หากยังสะท้อนให้เห็นถึงความเจริญเติบโต ความมีเสถียรภาพ และความมั่งคั่งของสถานศึกษาในอนาคตอย่างแท้จริงเพื่อเผชิญกับการแข่งขันท่ามกลางวิกฤติเศรษฐกิจและกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 6 ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้
จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 1

มิติ/องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิด ของผู้วิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1.1 วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (LVIS) 1.2 การสื่อสารภายในสถานศึกษา อย่างทั่วถึง (LCOM) 1.3 การปรับปรุงคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง (LIMP) 1.4 การกระจายอำนาจไปสู่ระดับ ปฏิบัติงาน (LDEL) 1.5 การท้าทายเชิงรุกและเชิงรับ ต่อการเปลี่ยนแปลง (LCHA) 1.6 การสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ที่เอื้อต่อผลการ ดำเนินงาน (LATM) 1.7 ความรับผิดชอบต่อ สาธารณชน (LACC)	1.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา (LVIS) 1.2 การสื่อสารภายในสถานศึกษา อย่างทั่วถึง (LCOM) 1.3 การกระจายอำนาจไปสู่ระดับ ปฏิบัติงาน (LDEL) 1.4 การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้ง องค์กร (LIMP) 1.5 การตอบสนองต่อการเปลี่ยน แปลงที่ท้าทาย (LCHA) 1.6 การสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน (LATM) 1.7 ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC)
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์	2.1 การคาดการณ์ความเป็นไปได้ เชิงธุรกิจ (SPOS) 2.2 การได้รับและใช้ข้อมูลจากผู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (SFEE) 2.3 การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งองค์กร (SALI) 2.4 การสร้างความแตกต่างของ บริการจากคู่แข่ง (SDIF) 2.5 การสร้างเกณฑ์เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (SBEN) 2.6 การมีส่วนร่วมในการวางแผน เชิงกลยุทธ์ (SPAR)	2.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของ สถานศึกษา (SPOS) 2.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน แผนกลยุทธ์ (SPAR) 2.3 การได้รับข้อมูลย้อนกลับจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (SFEE) 2.4 การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งองค์กร (SALI) 2.5 การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะ สถานศึกษา (SDIF) 2.6 การเทียบเคียงประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา (SBEN)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

มิติ/องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิด ของผู้วิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1
3. การบริหารทรัพยากร มนุษย์	3.1 การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (HATT) 3.2 ระดับความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทางของบุคลากรทางการ ศึกษา (HPRO) 3.3 ระดับคุณธรรมจริยธรรมของ บุคลากรทางการศึกษา (HMOR) 3.4 การทำงานเป็นทีม (HUNI) 3.5 ความโปร่งใสในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (HTRA) 3.6 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน (HINC)	3.1 การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (HATT) 3.2 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (HPRO) 3.3 การพัฒนาจิตใจครูและ บุคลากรทางการศึกษา (HMOR) 3.4 การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI) 3.5 ความโปร่งใสในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน (HTRA) 3.6 การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน (HINC)
4. การบริหารความ สัมพันธ์กับผู้รับ บริการ	4.1 การระบुकุณณ์ลูกค้าเป้าหมาย ที่ชัดเจน (RSPE) 4.2 การกำหนดความคาดหวัง ของลูกค้า (REXP) 4.3 การยกระดับความพึงพอใจ ของลูกค้า (RENH) 4.4 การสร้างความจงรักภักดีกับ ลูกค้าอย่างยั่งยืน (RMAI) 4.5 การขยายบริการในฐานะกลุ่ม ลูกค้าเดียวกัน (RGRO) 4.6 การเสนอบริการเฉพาะ รายบุคคล (RIND)	4.1 การระบुकุณณ์ผู้รับบริการ ที่ชัดเจน (RSPE) 4.2 การกำหนดความคาดหวัง ของผู้รับบริการ (REXP) 4.3 การยกระดับความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ (RENH) 4.4 การรักษาความสัมพันธ์กับ ผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) 4.5 การขยายบริการในกลุ่ม ผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

มิติ/องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1
5. การจัดการสารสนเทศ	5.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและสารสนเทศ (IPAR) 5.2 คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) 5.3 ระดับรายละเอียดของสารสนเทศ (IDET) 5.4 ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ (IREA) 5.5 การสร้างอำนาจต่อรองและความได้เปรียบในการแข่งขัน (IBAR)	5.1 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (IPAR) 5.2 คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) 5.3 การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP)
6. การบริหารงานวิชาการ	6.1 คุณภาพของหลักสูตร (ACIR) 6.2 ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ (AVAR) 6.3 ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS) 6.4 ระบบการนิเทศการศึกษา (ACOA) 6.5 มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน (AEVA) 6.6 การประยุกต์ใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยีการเรียนรู้ (AAPP) 6.7 กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างอัจฉริยภาพของผู้เรียน (AACT) 6.8 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV) 6.9 การวิจัยในชั้นเรียน (ARES) 6.10 การประกันคุณภาพทางวิชาการ (AASS)	6.1 การพัฒนาหลักสูตร (ADEV) 6.2 ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ (AVAR) 6.3 ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS) 6.4 ระบบการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา (ACOA) 6.5 มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน (AEVA) 6.6 กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (AACT) 6.7 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV) 6.8 การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย (ARES) 6.9 การประกันคุณภาพทางการศึกษา (AASS)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

มิติ/องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1
7. การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก	7.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (NEXC) 7.2 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV) 7.3 การสร้างพันธะผูกพันของสมาชิกเครือข่ายทางการศึกษา (NSHA) 7.4 การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) 7.5 การบรรลุความต้องการร่วมกัน (NACH)	7.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย (NSHA) 7.2 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV) 7.3 การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) 7.4 การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH)
8. การจัดการทางการเงิน	-	8.1 ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ (FBUD) 8.2 การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน (FSOF) 8.3 การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ) 8.4 การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON)

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญได้คัดเลือกตัวบ่งชี้บางตัวออกไป พร้อมทั้งเสนอแนะองค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้เพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดของผู้วิจัย กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัยรวมทั้งสิ้น 45 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก 5 ตัวบ่งชี้ แต่ทว่าตัวบ่งชี้ซึ่งได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 เท่ากับ 44 ตัวบ่งชี้ โดยมีตัวบ่งชี้ในด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกถูกตัดทิ้งไปบางตัว ขณะเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเพิ่มเติมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในมิติด้านการจัดการทาง

การเงินส่งผลให้จำนวนตัวบ่งชี้ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ไม่แตกต่างจากกรอบแนวคิดของผู้วิจัยมากนัก ประกอบกับรายละเอียดของตัวบ่งชี้มีความชัดเจนและครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาเอกชนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ องค์ประกอบในด้านการบริหารงานวิชาการยังคงมีจำนวนตัวบ่งชี้มากที่สุด 9 ตัวบ่งชี้ รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ด้านการจัดการทางการเงิน และด้านการจัดการสารสนเทศ ซึ่งมีจำนวนตัวบ่งชี้เท่ากับ 7, 6, 6, 5, 4, 4 และ 3 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงคำนิยาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ในการสื่อความหมายของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในแต่ละมิติให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในรอบที่สองต่อไป

1.2 ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามในรอบที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้มากน้อยเพียงใด ผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 22 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาอันดับของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยพิจารณาจากค่ามัธยฐานไม่ควรต่ำกว่า 3.50 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ได้รับอันดับดีทั้งด้านความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้มีจำนวนทั้งสิ้น 41 ตัวบ่งชี้จากทั้งหมด 44 ตัวบ่งชี้ ส่วนที่เหลือเป็นตัวบ่งชี้ที่ได้รับอันดับในด้านความเหมาะสมในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ แต่ไม่ได้รับอันดับดีในด้านความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้รวมทั้ง 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้การพัฒนาคิดใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HMOR) ซึ่งมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.5 ตัวบ่งชี้การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH) ที่มีค่ามัธยฐานต่ำกว่า 3.50 และตัวบ่งชี้การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ) ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ปรากฏอยู่ในตารางที่ 7

1.3 ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามในรอบที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ยืนยันอันดับความดีของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ และความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 3 พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทั้งหมด 44 ตัวบ่งชี้ ได้รับ อันดับความดีจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐานซึ่งมีค่าตั้งแต่ 3.77 - 4.98 ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.00 - 0.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.50 - 1.22 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบอันดับความดีของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
1.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์ สถานศึกษา	4.95 (4.98)	0.05 (0.02)	0.55 (0.53)	4.89 (4.95)	0.11 (0.05)	0.61 (0.55)
1.2 การสื่อสารภายใน สถานศึกษาอย่างทั่วถึง	4.85 (4.98)	0.15 (0.02)	0.65 (0.53)	4.77 (4.92)	0.23 (0.08)	1.00 (0.58)
1.3 การกระจายอำนาจ ไปสู่ระดับปฏิบัติงาน	4.85 (4.89)	0.15 (0.11)	0.65 (0.610)	4.40 (4.65)	0.10 (0.35)	1.10 (1.02)
1.4 การปรับปรุงคุณภาพ ทั่วทั้งองค์กร	4.85 (4.95)	0.15 (0.05)	0.65 (0.55)	4.65 (4.65)	0.35 (0.35)	1.16 (1.02)
1.5 การตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย	4.77 (4.85)	0.23 (0.15)	0.84 (0.65)	3.67 (3.86)	0.33 (0.14)	1.07 (0.83)
1.6 การสร้างบรรยากาศใน การทำงาน	4.77 (4.85)	0.23 (0.15)	0.84 (0.65)	4.35 (4.35)	0.35 (0.35)	0.97 (0.97)
1.7 ความรับผิดชอบต่อ สาธารณะ	4.71 (4.95)	0.29 (0.05)	0.92 (0.55)	4.13 (4.21)	0.13 (0.21)	0.69 (0.89)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับความดีของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทุกตัวบ่งชี้ทั้งในมิติภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งสองรอบ ซึ่งความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับอันดับความดีจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ สำหรับตัวบ่งชี้ในประเด็นของ

ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้รับอันดับมากที่สุด 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน และตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร นอกนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่าความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ในรอบที่ 3 อันดับหนึ่งของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้เปลี่ยนแปลงจากระดับมากไปเป็นระดับมากที่สุด

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบอันดับของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
2.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา	4.50 (4.77)	0.00 (0.23)	1.00 (0.84)	4.17 (4.35)	0.17 (0.35)	1.00 (0.97)
2.2 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์	4.81 (4.89)	0.19 (0.11)	0.74 (0.61)	4.65 (4.71)	0.35 (0.29)	1.16 (0.92)
2.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.71 (4.92)	0.29 (0.08)	0.92 (0.58)	4.17 (4.41)	0.17 (0.41)	1.00 (1.04)
2.4 การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร	4.65 (4.85)	0.35 (0.15)	0.97 (0.65)	4.12 (4.42)	0.12 (0.42)	0.89 (0.99)
2.5 การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา	4.81 (4.89)	0.19 (0.11)	0.76 (0.61)	4.65 (4.81)	0.35 (0.19)	1.08 (0.76)
2.6 การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา	4.65 (4.77)	0.35 (0.23)	0.97 (0.84)	4.19 (4.42)	0.19 (0.42)	0.94 (0.99)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติการวางแผนเชิงกลยุทธ์ทั้งสองรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ สำหรับความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การมี

ส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์ และตัวบ่งชี้ที่ 2.5 การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา ส่วนตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบอันดับตามมติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
3.1 การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.89 (4.92)	0.11 (0.08)	0.61 (0.58)	4.77 (4.92)	0.23 (0.08)	0.93 (0.58)
3.2 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.85 (4.92)	0.15 (0.08)	0.65 (0.58)	4.20 (4.40)	0.20 (0.10)	1.16 (1.10)
3.3 การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.65 (4.77)	0.35 (0.23)	1.08 (0.88)	3.67 (3.90)	0.67 (0.10)	1.53 (1.16)
3.4 การทำงานเป็นหมู่คณะ	4.85 (4.89)	0.15 (0.11)	0.65 (0.61)	4.23 (4.30)	0.23 (0.30)	1.08 (1.14)
3.5 ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.92 (4.95)	0.08 (0.05)	0.58 (0.55)	4.06 (4.28)	0.06 (0.22)	1.31 (1.22)
3.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.92 (4.92)	0.08 (0.08)	0.58 (0.58)	4.40 (4.50)	0.10 (0.50)	1.10 (1.05)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับตามมติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 โดยเฉพาะความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ ส่วนตัวบ่งชี้ในประเด็นของความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นได้รับอันดับมากที่สุด 2 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3.1

การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และตัวบ่งชี้ที่ 3.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกนั้นที่เหลือเป็นตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 การทำงานเป็นหมู่คณะ และตัวบ่งชี้ที่ 3.5 ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ซึ่งไม่มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากรอบที่ผ่านมา ($Q_3 - Q_1 > 1.50$) กลับมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้เปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นที่ไปตามภาพรวมของกลุ่ม ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่ 3.6 ฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้เปลี่ยนแปลงจากระดับมากไปเป็นระดับมากที่สุด

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	$Q_3 - Q_1$	Mdn	Mo - Mdn	$Q_3 - Q_1$
4.1 การระบุกลุ่มผู้รับ บริการที่ชัดเจน	4.65 (4.85)	0.35 (0.15)	1.16 (0.65)	4.58 (4.77)	0.42 (0.23)	1.18 (0.88)
4.2 การกำหนดความคาด หวังของผู้รับบริการ	4.77 (4.92)	0.23 (0.08)	0.88 (0.58)	4.17 (4.33)	0.17 (0.33)	1.00 (1.01)
4.3 การยกระดับความพึง พอใจของผู้รับบริการ	4.81 (4.89)	0.19 (0.11)	0.74 (0.61)	4.30 (4.25)	0.30 (0.25)	1.14 (1.02)
4.4 การรักษาความสัมพันธ์ กับผู้รับบริการในระยะ ยาว	4.77 (4.85)	0.23 (0.15)	0.88 (0.65)	4.00 (4.19)	0.00 (0.19)	1.18 (0.94)
4.5 การขยายบริการใน กลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน	4.65 (4.71)	0.35 (0.29)	1.08 (1.03)	4.10 (4.21)	0.10 (0.21)	1.16 (0.89)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการเช่นเดียวกับรอบที่สอง ทั้งนี้ ความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ สำหรับความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับฉันทามติมากที่สุดมีเพียงตัวบ่งชี้เดียวคือ ตัวบ่งชี้

ที่ 4.1 การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน ส่วนตัวบ่งชี้ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว และตัวบ่งชี้ที่ 4.5 การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติการจัดการสารสนเทศ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
5.1 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ	4.65 (4.71)	0.35 (0.29)	1.16 (0.92)	4.38 (4.42)	0.62 (0.42)	1.26 (0.99)
5.2 คุณภาพของสารสนเทศ	4.77 (4.89)	0.23 (0.11)	0.84 (0.61)	4.32 (4.42)	0.32 (0.42)	1.07 (0.99)
5.3 การประยุกต์ใช้ข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ	4.71 (4.89)	0.29 (0.11)	0.97 (0.61)	4.65 (4.77)	0.35 (0.23)	1.16 (0.84)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติด้านการจัดการสารสนเทศเช่นเดียวกับในรอบที่สอง โดยเฉพาะความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ สำหรับตัวบ่งชี้ในประเด็นของความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับอันดับมากที่สุดมีเพียงตัวบ่งชี้เดียว ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การประยุกต์ใช้ข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ รวมทั้งตัวบ่งชี้ที่ 5.2 คุณภาพของสารสนเทศนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์มาก

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติการบริหารงานวิชาการ

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
6.1 การพัฒนาหลักสูตร	4.81 (4.89)	0.19 (0.11)	0.83 (0.61)	4.50 (4.50)	0.50 (0.50)	1.29 (1.11)
6.2 ความหลากหลายของ แหล่งเรียนรู้	4.77 (4.89)	0.23 (0.11)	0.84 (0.61)	4.77 (4.89)	0.23 (0.11)	0.84 (0.61)
6.3 ประสิทธิภาพการจัด การเรียนการสอน	4.98 (4.98)	0.02 (0.11)	0.53 (0.53)	4.50 (4.71)	0.50 (0.29)	1.29 (1.03)
6.4 ระบบการนิเทศการ เรียนการสอนภายใน สถานศึกษา	4.92 (5.00)	0.08 (0.00)	0.58 (0.50)	4.65 (4.85)	0.35 (0.15)	1.08 (0.65)
6.5 มาตรฐานการวัดและ ประเมินผู้เรียน	4.92 (4.92)	0.08 (0.08)	0.58 (0.58)	4.50 (4.65)	0.50 (0.35)	1.11 (0.97)
6.6 กิจกรรม/โครงการ เสริมสร้างการเรียนรู้ ของผู้เรียน	4.92 (4.98)	0.08 (0.02)	0.58 (0.53)	4.65 (4.71)	0.35 (0.29)	1.02 (0.92)
6.7 การจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.85 (4.98)	0.15 (0.02)	0.65 (0.53)	4.65 (4.85)	0.35 (0.15)	0.97 (0.65)
6.8 การสร้างนวัตกรรมและ การวิจัย	4.89 (4.98)	0.11 (0.02)	0.61 (0.53)	4.71 (4.71)	0.29 (0.29)	1.03 (0.97)
6.9 การประกันคุณภาพ ทางการศึกษา	4.85 (4.95)	0.15 (0.05)	0.65 (0.55)	4.71 (4.85)	0.29 (0.15)	0.97 (0.65)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติด้านการบริหารงานวิชาการทั้งสองรอบ เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งประเด็นความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศและความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ นั้น ได้รับอันดับตามติจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาดัชนีในมิติการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
7.1 การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันของสมาชิก ในเครือข่าย	4.50 (4.71)	0.50 (0.29)	1.11 (0.92)	3.80 (3.91)	0.20 (0.09)	1.16 (0.65)
7.2 การมีส่วนร่วมของ สมาชิกในเครือข่าย	4.65 (4.65)	0.35 (0.35)	1.08 (0.97)	3.90 (4.00)	0.10 (0.00)	1.16 (0.92)
7.3 การถือคุณพึงพาอาศัย ซึ่งกันและกันในหมู่ สมาชิก	4.17 (4.50)	0.17 (0.00)	1.00 (1.00)	3.50 (3.86)	0.50 (0.14)	1.30 (0.85)
7.4 การบรรลุความต้องการ ของสมาชิกร่วมกัน	4.32 (4.58)	0.68 (0.420)	1.07 (0.99)	3.41 (3.77)	0.41 (0.23)	1.49 (1.13)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

จากตารางที่ 13 พบว่า ในรอบที่ 3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับอันดับจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากรอบที่ผ่านมา กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 การถือคุณพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก และ ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันในระดับมากเท่านั้น ส่วนความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ที่ได้รับอันดับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ซึ่งไม่มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ผ่านมา (ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 3.50) กลับมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้เปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นไปตามภาพรวมของกลุ่ม

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบอันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในมิติการบริหารการเงิน

ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสมในการบ่งชี้ ความเป็นเลิศ			ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลตามตัวบ่งชี้		
	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁	Mdn	Mo - Mdn	Q ₃ - Q ₁
8.1 ประสิทธิภาพในการ จัดทำงบประมาณ	4.81 (4.95)	0.19 (0.05)	0.76 (0.55)	4.06 (4.23)	0.06 (0.23)	1.31 (1.08)
8.2 การได้มาและการใช้ เงินทุน	4.77 (4.89)	0.23 (0.11)	0.88 (0.61)	4.50 (4.40)	0.50 (0.10)	1.42 (1.10)
8.3 การรักษาสภาพคล่อง ทางการเงิน	4.71 (4.81)	0.29 (0.19)	0.97 (0.74)	4.30 (4.30)	0.70 (0.30)	1.75 (1.14)
8.4 การควบคุมภายในทาง การเงิน	4.85 (4.95)	0.15 (0.05)	0.65 (0.55)	4.36 (4.40)	0.64 (0.10)	1.38 (1.10)

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ (xxx) หมายถึง อันดับตามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3



จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทุกตัวบ่งชี้ในมิติด้านการบริหารการเงินซึ่งแตกต่างจากรอบที่สอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับอันดับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ ขณะที่ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ได้รับอันดับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า ตัวบ่งชี้ที่ 8.3 การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งไม่มีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ผ่านมา ($Q_3 - Q_1 > 1.50$) กลับมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้เปลี่ยนแปลงคำตอบให้เป็นไปตามภาพรวมของกลุ่ม

สำหรับขั้นตอนต่อไป เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ตลอดจนผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากยิ่งขึ้นและง่ายต่อการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	หมายถึง	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (adjusted goodness of fit index)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination)
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
FS	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (factor score coefficient)
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
e_i	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้

สัญลักษณ์ในโมเดล

	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้
	หมายถึง	ตัวแปรแฝง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

LVIS	หมายถึง	การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา
LCOM	หมายถึง	การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง
LDEL	หมายถึง	การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน
LIMP	หมายถึง	การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
LCHA	หมายถึง	การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย
LATM	หมายถึง	การสร้างบรรยากาศในการทำงาน
LACC	หมายถึง	ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

ตัวแปรด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- SPOS หมายถึง การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา
- SPAR หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์
- SFEE หมายถึง การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- SALI หมายถึง การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร
- SDIF หมายถึง การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา
- SBEN หมายถึง การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตัวแปรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- HATT หมายถึง การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- HPRO หมายถึง การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- HMOR หมายถึง การพัฒนาจิตใจครูและบุคลากรทางการศึกษา
- HUNI หมายถึง การทำงานเป็นหมู่คณะ
- HTRA หมายถึง ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- HINC หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

- RSPE หมายถึง การระบุดูแลผู้รับบริการที่ชัดเจน
- REXP หมายถึง การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ
- RENH หมายถึง การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- RMAI หมายถึง การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว
- RGRO หมายถึง การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน

ตัวแปรด้านการจัดการสารสนเทศ

- IPAR หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ
- IQUA หมายถึง คุณภาพของสารสนเทศ
- IAPP หมายถึง การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ

ตัวแปรด้านการบริหารงานวิชาการ

- ADEV หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร
- AVAR หมายถึง ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้
- AINS หมายถึง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน
- ACOA หมายถึง ระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- AEVA หมายถึง มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน

AACT หมายถึง กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน

AENV หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ARES หมายถึง การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย

AASS หมายถึง การประกันคุณภาพทางการศึกษา

ตัวแปรด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก

NSHA หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย

NINV หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย

NDEP หมายถึง การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

NACH หมายถึง การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน

ตัวแปรด้านการจัดการทางการเงิน

FBUD หมายถึง ประสิทธิภาพในการจัดงบประมาณ

FSOF หมายถึง การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน

FLIQ หมายถึง การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน

FCON หมายถึง การควบคุมภายในทางการเงิน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์จากจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 308 คน ซึ่งข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประเภทของสถานศึกษา ที่ตั้งของสถานศึกษาและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังปรากฏอยู่ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	87	28.25
1.2 หญิง	221	71.75
รวม	308	100.0
2. ประเภทของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	113	36.69
2.2 ขนาดกลาง	108	35.06
2.3 ขนาดใหญ่	85	27.60
2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	2	0.65
รวม	308	100.0

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
3. ที่ตั้งของสถานศึกษา		
3.1 ภาคเหนือ	45	14.61
3.2 ภาคกลาง	146	47.40
3.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	49	15.91
3.4 ภาคใต้	68	22.08
รวม	308	100.0
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	79	25.65
4.2 ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี	73	23.70
4.3 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	41	13.31
4.4 ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	30	9.74
4.5 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	85	27.60
รวม	308	100.0

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 221 คน คิดเป็นร้อยละ 71.75 และเป็นเพศชาย 87 คน เท่ากับร้อยละ 28.25 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยบริหารงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 113 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.69 ขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.65 เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้ สถานศึกษาเอกชนตั้งอยู่ในภาคกลางมากที่สุดจำนวน 146 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 22.08, 15.91 และ 14.61 ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก และด้านการจัดการทางการเงิน สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ในตอนที่สามนี้ เพื่อดูลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศจากการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีรายละเอียดปรากฏอยู่ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk.	Ku.	C.V.%
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (L)					
การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS)	4.34	0.49	-0.41	-0.38	11.29
การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง (LCOM)	4.39	0.55	-1.00	1.42	12.53
การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน (LDEL)	4.19	0.54	-0.31	-0.15	12.89
การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง (LIMP)	4.26	0.51	-0.40	-0.21	11.97
การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย (LCHA)	4.18	0.54	-0.33	-0.48	12.92
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (LATM)	4.33	0.54	-0.58	-0.34	12.47
ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC)	4.22	0.56	-0.52	0.05	13.27
การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (S)					
การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา (SPOS)	4.15	0.58	-0.49	0.39	13.98
การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแผนกลยุทธ์ (SPAR)	4.21	0.64	-0.79	1.52	15.20
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (SFEE)	4.05	0.59	-0.32	-0.26	14.57

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk.	Ku.	C.V.%
การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI)	4.15	0.60	-0.45	0.28	14.46
การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา (SDIF)	4.25	0.59	-0.80	0.98	13.88
การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา (SBEN)	3.94	0.67	-0.52	0.60	17.01
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (H)					
การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (HATT)	4.06	0.73	-0.74	0.71	17.98
การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HPRO)	4.27	0.55	-0.60	-0.13	12.88
การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HMOR)	4.41	0.58	-0.96	1.25	13.15
การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI)	4.45	0.54	-0.57	-0.60	12.13
ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HTRA)	4.34	0.57	-0.54	0.08	13.13
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (HINC)	4.32	0.59	-0.77	0.93	13.66
การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (R)					
การระบुकลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน (RSPE)	3.91	0.73	-0.73	1.54	18.67
การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ (REXP)	4.34	0.60	-1.05	1.53	13.82
การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH)	4.09	0.63	-0.52	0.00	15.40
การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว(RMAI)	4.36	0.57	-0.58	-0.17	13.07
การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO)	3.61	1.03	-0.64	-0.08	28.53
การจัดการสารสนเทศ (I)					
การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (IPAR)	3.99	0.65	-0.65	1.72	16.29
คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA)	3.84	0.68	-0.22	-0.10	17.71
การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP)	3.92	0.78	-0.64	0.30	19.90
การบริหารงานวิชาการ (A)					
การพัฒนาหลักสูตร(ADEV)	4.08	0.65	-0.39	-0.42	15.93
ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ (AVAR)	3.96	0.65	-0.39	-0.22	16.41
ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS)	4.14	0.64	-0.49	-0.01	15.46
ระบบการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา (ACOA)	3.79	0.74	-0.36	0.22	19.53
มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน (AEVA)	4.32	0.58	-0.33	-0.76	13.43
กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (AACT)	3.83	0.77	-0.28	-0.33	20.10
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV)	3.29	0.51	-0.52	0.04	15.50

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Sk.	Ku.	C.V.%
การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย (ARES)	3.94	0.73	-0.80	1.33	18.53
การประกันคุณภาพทางการศึกษา (AASS)	4.15	0.68	-0.43	-0.61	16.39
การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก (N)					
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย (NSHA)	3.93	0.77	-0.85	1.67	19.59
การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV)	3.80	0.84	-0.90	1.30	22.11
การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP)	3.78	0.87	-0.71	0.62	23.02
การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH)	3.77	0.89	-0.76	0.65	23.61
การจัดการทางการเงิน (F)					
ประสิทธิภาพในการจัดงบประมาณ (FBUD)	3.93	0.76	-0.64	0.83	19.34
การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน (FSOF)	3.80	0.88	-0.66	0.36	23.16
การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ)	3.80	0.75	-0.54	0.75	19.74
การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON)	3.91	0.82	-0.60	0.01	20.97

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (L) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการรับผิดชอบต่อสาธารณะอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.34, 4.39, 4.19, 4.26, 4.18, 4.33 และ 4.22 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 13.27 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย(LCHA) มีค่าเท่ากับ 12.92 และตัวบ่งชี้การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน (LDEL) เท่ากับ 12.89 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) จะพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) นั่นแสดงว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโด่งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง (LCOM) และตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC) ที่มีความโด่งสูงกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งสองตัวมีการกระจายของข้อมูลน้อย

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (S) พบว่า การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์ การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา และการเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.15, 4.21, 4.05, 4.15, 4.25 และ 3.94 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา (SBEN) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 17.01 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์ (SPAR) มีค่าเท่ากับ 15.20 และตัวบ่งชี้การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (SFEE) เท่ากับ 14.57 ตามลำดับ ทั้งนี้ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย ยกเว้นตัวบ่งชี้การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (SFEE) ซึ่งมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลมาก

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (H) พบว่า การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา การทำงานเป็นหมู่คณะ ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06, 4.27, 4.41, 4.45, 4.34, และ 4.32 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (HATT) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 17.98 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (HINC) และตัวบ่งชี้การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HMOR) เท่ากับ 13.66 และ 13.15 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) จะพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย ยกเว้นตัวบ่งชี้การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HPRO) และตัวบ่งชี้การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI) ซึ่งมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งสองมีการกระจายของข้อมูลมาก

ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (R) พบว่า การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว และการขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกันอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, 4.34, 4.09, 4.36, และ 3.61 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 28.53 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน (RSPE) และตัวบ่งชี้การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH) เท่ากับ 18.67 และ 15.40 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย ยกเว้นตัวบ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) และตัวบ่งชี้การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO) ซึ่งมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสองมีการกระจายของข้อมูลมาก

ด้านการจัดการสารสนเทศ (I) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ คุณภาพของสารสนเทศ ตลอดจนการประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, 3.84 และ 3.92 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 19.90 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ เท่ากับ 17.71 และ 16.29 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) จะเห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการสารสนเทศส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย ยกเว้นตัวบ่งชี้คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) ซึ่งมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) ย่อมแสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลมาก

ด้านการบริหารงานวิชาการ (A) พบว่า การพัฒนาหลักสูตร ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ระบบการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างนวัตกรรม และการวิจัย ตลอดจนการประกันคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาก (Mean = 4.08, 3.96,

4.14, 3.79, 4.32, 3.83, 3.94 และ 4.15 คะแนน ตามลำดับ) ขณะที่การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.29 คะแนน) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (AACT) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 20.10 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ระบบการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา (ACOA) และตัวบ่งชี้การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย (ARES) เท่ากับ 19.53 และ 18.53 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) จะเห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการบริหารงานวิชาการส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ระบบการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา (ACOA) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV) การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย (ARES) ซึ่งมีค่าความโด่งสูงกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลน้อย

ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก (N) ปรากฏว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก และการบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกันอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, 3.80, 3.78 และ 3.77 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่าตัวบ่งชี้การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 23.61 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV) เท่ากับ 23.02 และ 22.11 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) จะเห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย

ด้านการจัดการทางการเงิน (F) พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดทำงานงบประมาณ การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน รวมทั้งการควบคุมภายในทางการเงินอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, 3.80, 3.80 และ 3.91 คะแนน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) พบว่า ตัวบ่งชี้การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน (FSOF) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุดเท่ากับ 23.16 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON) และตัวบ่งชี้การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ) เท่ากับ 20.97 และ 19.74 ตามลำดับ หากพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) จะเห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะ

เบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงินส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ค่าความโด่ง (Ku) พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมและไม่ควรนำเมทริกซ์นั้นไปใช้วิเคราะห์ต่อไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สำหรับค่าสถิติที่ใช้พิจารณานั้น ได้แก่ ค่าสถิติ Bartlett Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ทั้งนี้ Kim และ Mueller (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่า หาก MSA มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไปแสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้สามารถนำมาใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนปรากฏอยู่ในตารางที่ 17

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาเอกชน

	LVIS	LCOM	LDEL	LIMP	LCHA	LATM	LACC	SPOS	SPAR	SFEE	SALI	SDIF	SBEN	HATT	HPRO	HMOR	HUNI	HTRA
LVIS	1.000																	
LCOM	0.628**	1.000																
LDEL	0.472**	0.437**	1.000															
LIMP	0.553**	0.538**	0.530**	1.000														
LCHA	0.610**	0.602**	0.521**	0.661**	1.000													
LATM	0.637**	0.562**	0.468**	0.588**	0.627**	1.000												
LACC	0.384**	0.442**	0.397**	0.490**	0.594**	0.451**	1.000											
SPOS	0.610**	0.649**	0.455**	0.673**	0.650**	0.632**	0.564**	1.000										
SPAR	0.527**	0.613**	0.470**	0.607**	0.596**	0.492**	0.496**	0.675**	1.000									
SFEE	0.436**	0.444**	0.466**	0.551**	0.585**	0.432**	0.465**	0.565**	0.601**	1.000								
SALI	0.541**	0.561**	0.498**	0.682**	0.669**	0.620**	0.550**	0.755**	0.704**	0.690**	1.000							
SDIF	0.488**	0.476**	0.394**	0.538**	0.579**	0.546**	0.336**	0.579**	0.472**	0.427**	0.597**	1.000						
SBEN	0.414**	0.359**	0.327**	0.463**	0.545**	0.386**	0.469**	0.529**	0.447**	0.517**	0.513**	0.538**	1.000					
HATT	0.564**	0.439**	0.431**	0.479**	0.533**	0.542**	0.327**	0.530**	0.476**	0.407**	0.562**	0.494**	0.449**	1.000				
HPRO	0.516**	0.489**	0.533**	0.589**	0.620**	0.584**	0.499**	0.610**	0.584**	0.626**	0.655**	0.516**	0.517**	0.595**	1.000			
HMOR	0.394**	0.422**	0.467**	0.496**	0.520**	0.482**	0.430**	0.510**	0.441**	0.412**	0.579**	0.495**	0.374**	0.446**	0.590**	1.000		
HUNI	0.471**	0.531**	0.479**	0.633**	0.584**	0.550**	0.533**	0.590**	0.520**	0.510**	0.610**	0.526**	0.444**	0.441**	0.654**	0.669**	1.000	
HTRA	0.455**	0.544**	0.447**	0.584**	0.562**	0.540**	0.457**	0.681**	0.544**	0.528**	0.638**	0.514**	0.483**	0.540**	0.599**	0.446**	0.636**	1.000

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	LVIS	LCOM	LDEL	LIMP	LCHA	LATM	LACC	SPOS	SPAR	SFEE	SALI	SDIF	SBEN	HATT	HPRO	HMOR	HUNI	HTRA
	HINC	RSPE	REXP	RENH	RMAI	RGRO	IPAR	IQUA	IAPP									
HINC	0.495**	0.449**	0.456**	0.492**	0.596**	0.516**	0.390**	0.523**	0.470**	0.564**	0.603**	0.491**	0.411**	0.567**	0.660**	0.510**	0.603**	0.625**
	1.000																	
RSPE	0.288**	0.324**	0.223**	0.377**	0.415**	0.319**	0.403**	0.508**	0.407**	0.418**	0.466**	0.304**	0.524**	0.316**	0.417**	0.323**	0.396**	0.555**
	0.403**	1.000																
REXP	0.526**	0.456**	0.443**	0.557**	0.586**	0.632**	0.383**	0.544**	0.471**	0.414**	0.661**	0.572**	0.332**	0.622**	0.646**	0.583**	0.646**	0.594**
	0.695**	0.349**	1.000															
RENH	0.546**	0.450**	0.424**	0.608**	0.629**	0.569**	0.429**	0.589**	0.484**	0.524**	0.677**	0.608**	0.491**	0.595**	0.676**	0.596**	0.642**	0.608**
	0.664**	0.417**	0.763**	1.000														
RMAI	0.406**	0.371**	0.416**	0.467**	0.499**	0.457**	0.419**	0.419**	0.437**	0.495**	0.512**	0.388**	0.383**	0.389**	0.526**	0.434**	0.438**	0.478**
	0.539**	0.363**	0.475**	0.524**	1.000													
RGRO	0.253**	0.215**	0.169**	0.287**	0.336**	0.259**	0.239**	0.343**	0.276**	0.384**	0.379**	0.310**	0.476**	0.278**	0.327**	0.197**	0.219**	0.339**
	0.271**	0.442**	0.199**	0.290**	0.286**	1.000												
IPAR	0.275**	0.436**	0.390**	0.535**	0.486**	0.394**	0.543**	0.568**	0.516**	0.546**	0.590**	0.367**	0.484**	0.396**	0.532**	0.427**	0.548**	0.620**
	0.473**	0.562**	0.393**	0.507**	0.462**	0.368**	1.000											
IQUA	0.455**	0.390**	0.458**	0.529**	0.512**	0.521**	0.388**	0.574**	0.478**	0.462**	0.565**	0.438**	0.394**	0.504**	0.631**	0.431**	0.528**	0.539**
	0.509**	0.413**	0.553**	0.666**	0.439**	0.289**	0.558**	1.000										
IAPP	0.418**	0.470**	0.445**	0.570**	0.521**	0.506**	0.446**	0.639**	0.556**	0.494**	0.619**	0.478**	0.496**	0.495**	0.597**	0.475**	0.547**	0.628**
	0.476**	0.503**	0.495**	0.609**	0.437**	0.381**	0.648**	0.767**	1.000									

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	LVIS	LCOM	LDEL	LIMP	LCHA	LATM	LACC	SPOS	SPAR	SFEE	SALI	SDIF	SBEN	HATT	HPRO	HMOR	HUNI	HTRA
	HINC	RSPE	REXP	RENH	RMAI	RGRO	IPAR	IQUA	IAPP	ADEV	AVAR	AINS	ACOA	AEVA	AACT	AENV	ARES	AASS
ADEV	0.456**	0.435**	0.428**	0.545**	0.547**	0.491**	0.388**	0.566**	0.486**	0.495**	0.602**	0.516**	0.461**	0.622**	0.569**	0.480**	0.540**	0.589**
	0.565**	0.410**	0.622**	0.670**	0.508**	0.358**	0.538**	0.568**	0.599**	1.000								
AVAR	0.446**	0.495**	0.409**	0.527**	0.530**	0.577**	0.474**	0.573**	0.523**	0.545**	0.611**	0.472**	0.490**	0.530**	0.573**	0.400**	0.509**	0.572**
	0.492**	0.472**	0.549**	0.574**	0.547**	0.443**	0.590**	0.512**	0.630**	0.634**	1.000							
AINS	0.516**	0.470**	0.525**	0.564**	0.588**	0.638**	0.462**	0.562**	0.534**	0.579**	0.671**	0.536**	0.458**	0.616**	0.655**	0.576**	0.632**	0.583**
	0.604**	0.394**	0.663**	0.751**	0.551**	0.248**	0.535**	0.601**	0.616**	0.692**	0.634**	1.000						
ACOA	0.355**	0.480**	0.412**	0.513**	0.499**	0.512**	0.488**	0.571**	0.462**	0.527**	0.589**	0.451**	0.534**	0.491**	0.555**	0.474**	0.553**	0.615**
	0.490**	0.520**	0.486**	0.529**	0.429**	0.473**	0.591**	0.458**	0.588**	0.641**	0.679**	0.628**	1.000					
AEVA	0.493**	0.451**	0.471**	0.538**	0.521**	0.580**	0.405**	0.530**	0.488**	0.430**	0.591**	0.488**	0.416**	0.501**	0.588**	0.497**	0.598**	0.594**
	0.543**	0.343**	0.606**	0.607**	0.538**	0.288**	0.476**	0.530**	0.543**	0.626**	0.599**	0.706**	0.594**	1.000				
AACT	0.413**	0.377**	0.348**	0.484**	0.511**	0.462**	0.404**	0.510**	0.432**	0.478**	0.561**	0.512**	0.480**	0.569**	0.581**	0.423**	0.506**	0.513**
	0.474**	0.350**	0.535**	0.569**	0.381**	0.419**	0.487**	0.492**	0.530**	0.556**	0.661**	0.600**	0.600**	0.557**	1.000			
AENV	0.431**	0.460**	0.495**	0.533**	0.518**	0.619**	0.458**	0.530**	0.468**	0.434**	0.591**	0.471**	0.432**	0.443**	0.575**	0.537**	0.523**	0.503**
	0.465**	0.425**	0.540**	0.559**	0.569**	0.368**	0.503**	0.490**	0.552**	0.581**	0.653**	0.685**	0.615**	0.642**	0.531**	1.000		
ARES	0.413**	0.434**	0.406**	0.518**	0.515**	0.502**	0.503**	0.587**	0.545**	0.544**	0.651**	0.439**	0.446**	0.434**	0.596**	0.527**	0.566**	0.507**
	0.492**	0.481**	0.527**	0.597**	0.514**	0.417**	0.615**	0.557**	0.611**	0.585**	0.656**	0.718**	0.616**	0.596**	0.616**	0.682**	1.000	
AASS	0.532**	0.524**	0.492**	0.612**	0.619**	0.587**	0.525**	0.602**	0.542**	0.509**	0.672**	0.518**	0.479**	0.587**	0.649**	0.592**	0.657**	0.575**
	0.615**	0.416**	0.653**	0.702**	0.508**	0.330**	0.572**	0.556**	0.594**	0.703**	0.652**	0.733**	0.667**	0.696**	0.656**	0.663**	0.706**	1.000

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	LVIS	LCOM	LDEL	LIMP	LCHA	LATM	LACC	SPOS	SPAR	SFEE	SALI	SDIF	SBEN	HATT	HPRO	HMOR	HUNI	HTRA
	HINC	RSPE	REXP	RENH	RMAI	RGRO	IPAR	IQUA	IAPP	ADEV	AVAR	AINS	ACOA	AEVA	AACT	AENV	ARES	AASS
	NSHA	NINV	NDEP	NACH	FBUD	FSOF												
NSHA	0.266**	0.302**	0.209**	0.389**	0.425**	0.307**	0.413**	0.438**	0.391**	0.438**	0.469**	0.376**	0.414**	0.338**	0.415**	0.294**	0.358**	0.390**
	0.371**	0.455**	0.332**	0.387**	0.360**	0.443**	0.498**	0.382**	0.438**	0.471**	0.454**	0.403**	0.465**	0.360**	0.471**	0.412**	0.576**	0.471**
	1.000																	
NINV	0.345**	0.336**	0.272**	0.437**	0.478**	0.381**	0.430**	0.449**	0.424**	0.528**	0.508**	0.407**	0.446**	0.392**	0.482**	0.353**	0.425**	0.424**
	0.444**	0.462**	0.390**	0.487**	0.415**	0.459**	0.540**	0.421**	0.465**	0.515**	0.523**	0.490**	0.572**	0.441**	0.555**	0.497**	0.632**	0.566**
	0.818**	1.000																
NDEP	0.338**	0.335**	0.278**	0.444**	0.479**	0.364**	0.403**	0.438**	0.418**	0.510**	0.504**	0.385**	0.412**	0.401**	0.447**	0.372**	0.403**	0.422**
	0.437**	0.467**	0.395**	0.470**	0.427**	0.460**	0.518**	0.409**	0.471**	0.496**	0.509**	0.474**	0.565**	0.412**	0.524**	0.488**	0.581**	0.532**
	0.744**	0.885**	1.000															
NACH	0.280**	0.346**	0.261**	0.379**	0.462**	0.323**	0.455**	0.433**	0.443**	0.505**	0.470**	0.346**	0.459**	0.310**	0.387**	0.283**	0.357**	0.409**
	0.351**	0.495**	0.276**	0.352**	0.388**	0.467**	0.548**	0.347**	0.459**	0.418**	0.541**	0.420**	0.545**	0.377**	0.474**	0.470**	0.588**	0.466**
	0.783**	0.849**	0.865**	1.000														
FBUD	0.378**	0.463**	0.441**	0.502**	0.471**	0.486**	0.434**	0.594**	0.555**	0.406**	0.600**	0.436**	0.390**	0.542**	0.529**	0.417**	0.510**	0.572**
	0.465**	0.398**	0.531**	0.550**	0.413**	0.253**	0.576**	0.568**	0.630**	0.554**	0.572**	0.595**	0.553**	0.542**	0.534**	0.556**	0.579**	0.631**
	0.446**	0.466**	0.431**	0.466**	1.000													
FSOF	0.395**	0.427**	0.380**	0.503**	0.439**	0.473**	0.421**	0.567**	0.540**	0.416**	0.550**	0.432**	0.443**	0.486**	0.514**	0.441**	0.488**	0.547**
	0.449**	0.441**	0.494**	0.572**	0.418**	0.288**	0.530**	0.528**	0.627**	0.545**	0.568**	0.598**	0.539**	0.511**	0.520**	0.507**	0.569**	0.558**
	0.429**	0.439**	0.452**	0.474**	0.801**	1.000												

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	LVIS	LCOM	LDEL	LIMP	LCHA	LATM	LACC	SPOS	SPAR	SFEE	SALI	SDIF	SBEN	HATT	HPRO	HMOR	HUNI	HTRA
	HINC	RSPE	REXP	RENH	RMAI	RGRO	IPAR	IQUA	IAPP	ADEV	AVAR	AINS	ACOA	AEVA	AACT	AENV	ARES	AASS
	NSHA	NINV	NDEP	NACH	FBUD	FSOF	FLIQ	FCON										
FLIQ	0.355**	0.421**	0.294**	0.382**	0.426**	0.482**	0.373**	0.496**	0.444**	0.436**	0.566**	0.395**	0.367**	0.438**	0.480**	0.321**	0.400**	0.457**
	0.448**	0.323**	0.440**	0.470**	0.368**	0.384**	0.415**	0.454**	0.529**	0.482**	0.539**	0.495**	0.501**	0.482**	0.473**	0.461**	0.524**	0.509**
	0.430**	0.454**	0.451**	0.447**	0.592**	0.634**	1.000											
FCON	0.438**	0.466**	0.387**	0.455**	0.491**	0.435**	0.400**	0.577**	0.527**	0.478**	0.579**	0.459**	0.415**	0.566**	0.556**	0.416**	0.478**	0.506**
	0.453**	0.389**	0.522**	0.540**	0.424**	0.366**	0.475**	0.553**	0.619**	0.607**	0.588**	0.583**	0.545**	0.512**	0.557**	0.480**	0.562**	0.575**
	0.466**	0.491**	0.510**	0.462**	0.666**	0.673**	0.691**	1.000										
Mean	4.34	4.39	4.19	4.26	4.18	4.33	4.22	4.15	4.21	4.05	4.15	4.25	3.94	4.06	4.27	4.41	4.45	4.34
	4.32	3.91	4.34	4.09	4.36	3.61	3.99	3.84	3.92	4.08	3.96	4.14	3.79	4.32	3.83	3.29	3.94	4.15
	3.93	3.80	3.78	3.77	3.93	3.80	3.80	3.91										
S.D.	0.49	0.55	0.54	0.51	0.54	0.54	0.56	0.58	0.64	0.59	0.60	0.59	0.67	0.73	0.55	0.58	0.54	0.57
	0.59	0.73	0.60	0.63	0.57	1.03	0.65	0.68	0.78	0.65	0.65	0.64	0.74	0.58	0.77	0.51	0.73	0.68
	0.77	0.84	0.87	0.89	0.76	0.88	0.75	0.82										

Bartlett's Test of Sphericity = 11,857.57

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.966

หมายเหตุ **P< .01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศพบว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 11,857.57 ($p < .01$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.966 ซึ่งมีความมากกว่า 0.5 ขึ้นไปและเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้ มีความสัมพันธ์ภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโมเดลลิสเรลต่อไปซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ภายในกลุ่มนี้มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 \leq r < .4$) จำนวน 1 คู่ ระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 14 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 6 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตัวบ่งชี้การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (LIMP) กับตัวบ่งชี้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทำหาย (LCHA) รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS) กับตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (LATM) และตัวบ่งชี้การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS) กับตัวบ่งชี้การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง (LCOM) ตามลำดับ ขณะที่ตัวบ่งชี้การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS) กับตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC) จัดว่าเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก) นั้นหมายความว่า หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกัน หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดต่ำด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในกลุ่มนี้มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 9 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 6 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ตัวบ่งชี้การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา (SPOS) กับตัวบ่งชี้การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์ (SPAR) กับตัวบ่งชี้การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI) และตัวบ่งชี้การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (SFEE) กับตัวบ่งชี้การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI) ตามลำดับ ขณะที่ตัวบ่งชี้การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (SFEE) กับตัวบ่งชี้การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา (SDIF) จัดว่าเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชีดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก)

นั่นหมายความว่าหากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้่อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกัน หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้่อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดต่ำด้วย

องค์ประกอบด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในกลุ่มนี้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($.2 \leq r < .4$) จำนวน 5 คู่ ระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 4 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 1 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ตัวบ่งชี้การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ (REXP) กับตัวบ่งชี้การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH) กับตัวบ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) และ ตัวบ่งชี้การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ (REXP) กับตัวบ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) ตามลำดับขณะเดียวกันตัวบ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) กับ ตัวบ่งชี้การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO) จัดว่าเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก) หมายความว่าหากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้่อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกัน หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้่อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดต่ำด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบด้านการจัดการสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในกลุ่มนี้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 1 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 2 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตัวบ่งชี้คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) กับตัวบ่งชี้การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (IPAR) กับตัวบ่งชี้การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP) ขณะที่ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (IPAR) กับตัวบ่งชี้คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) จัดว่าเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดในกลุ่มนี้ แม้กระนั้นก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก) หมายความว่าหากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้่อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกัน หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้่อีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดต่ำด้วย

องค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในกลุ่มนี้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 6 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 30 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS) กับตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพทางการศึกษา (AASS) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS) กับตัวบ่งชี้การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย

(ARES) และตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS) กับตัวบ่งชี้มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน (AEVA) ตามลำดับ สำหรับตัวบ่งชี้กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (AACT) กับตัวบ่งชี้การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV) จัดว่าเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก) ย่อมหมายความว่าหากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้ตัวอื่นก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกัน หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้ตัวอื่นก็จะมีขนาดต่ำด้วย

องค์ประกอบด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในกลุ่มนี้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 2 คู่ ระดับสูง ($r \geq .8$) จำนวน 4 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย (NINV) กับ ตัวบ่งชี้การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) กับตัวบ่งชี้การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH) และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย (NINV) กับตัวบ่งชี้การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH) ตามลำดับ ขณะที่ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย (NSHA) กับตัวบ่งชี้การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) จัดว่าเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดในกลุ่มนี้ แม้กระนั้นก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก) หมายความว่าหากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้ตัวอื่นก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกันหากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้ตัวอื่นก็จะมีขนาดต่ำด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงิน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในกลุ่มนี้ที่มีขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 1 คู่ ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 4 คู่ ระดับสูง ($r \geq .8$) จำนวน 1 คู่ โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดงบประมาณ (FBUD) กับตัวบ่งชี้การได้มาและใช้ไปของเงินทุน (FSOF) รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ) กับตัวบ่งชี้การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON) และ ตัวบ่งชี้การได้มาและใช้ไปของเงินทุน (FSOF) กับตัวบ่งชี้การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON) ตามลำดับ ขณะที่ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดงบประมาณ (FBUD) กับตัวบ่งชี้การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ) จัดเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีทิศทางเดียวกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเครื่องหมายบวก) ย่อมหมายความว่า หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดสูง ตัวบ่งชี้ตัวอื่นก็จะมีขนาดสูงด้วย ในทางกลับกัน หากตัวบ่งชี้หนึ่งมีขนาดต่ำ ตัวบ่งชี้ตัวอื่นก็จะมีขนาดต่ำด้วย

ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อ ความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีตัวแปรแฝง 8 ตัว และตัวบ่งชี้ทั้งหมด 44 ตัว ซึ่งรายละเอียดปรากฏอยู่ในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	T	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก				
องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (L)				
การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS)	0.34**	-	0.48	0.28
การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง (LCOM)	0.36**(0.03)	13.14	0.44	0.07
การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน (LDEL)	0.34**(0.03)	10.48	0.40	0.15
การปรับปรุงคุณภาพทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง (LIMP)	0.40**(0.03)	12.87	0.62	0.38
การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย (LCHA)	0.44**(0.03)	13.31	0.68	0.35
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (LATM)	0.40**(0.03)	13.91	0.55	0.33
ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC)	0.36**(0.04)	10.08	0.40	0.15
องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (S)				
การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา (SPOS)	0.48**	-	0.70	0.45
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์ (SPAR)	0.50**(0.03)	16.39	0.61	0.27
การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (SFEE)	0.46**(0.03)	15.12	0.60	0.45
การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI)	0.54**(0.03)	20.30	0.80	0.32
การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา (SDIF)	0.42**(0.03)	13.63	0.50	0.21
การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา (SBEN)	0.43**(0.03)	12.58	0.42	0.12

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	T	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
<u>องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (H)</u>				
การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน (HATT)	0.51**	-	0.50	0.21
การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและ บุคลากรทางการศึกษา (HPRO)	0.46**(0.03)	14.13	0.70	0.36
การพัฒนาจิตใจครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (HMOR)	0.40**(0.03)	11.69	0.48	0.14
การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI)	0.42**(0.03)	11.97	0.61	0.23
ความโปร่งใสในการประเมินผลงาน (HTRA)	0.45**(0.03)	13.46	0.64	0.39
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (HINC)	0.46**(0.03)	13.16	0.59	0.20
<u>องค์ประกอบด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (R)</u>				
การระดมกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน (RSPE)	0.42**	-	0.33	0.01
การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ (REXP)	0.46**(0.05)	10.24	0.63	0.32
การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH)	0.50**(0.05)	10.80	0.66	0.10
การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ในระยะยาว (RMAI)	0.37**(0.04)	9.24	0.41	0.08
การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO)	0.47**(0.06)	8.10	0.22	0.02
<u>องค์ประกอบด้านการจัดการสารสนเทศ (I)</u>				
การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ สารสนเทศ (IPAR)	0.49**	-	0.59	0.46
คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA)	0.52**(0.04)	13.51	0.58	0.12
การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP)	0.65**(0.04)	14.94	0.69	0.42

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	T	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
<u>องค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ (A)</u>				
การพัฒนาหลักสูตร (ADEV)	0.52**	-	0.65	0.21
ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ (AVAR)	0.51**(0.03)	16.17	0.61	0.07
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (AINS)	0.54**(0.03)	17.56	0.70	0.15
ระบบการนิเทศการเรียนการสอนใน สถานศึกษา (ACOA)	0.58**(0.04)	15.99	0.61	0.18
มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน (AEVA)	0.45**(0.03)	15.93	0.61	0.18
กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (AACT)	0.56**(0.04)	13.78	0.54	0.07
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV)	0.39**(0.03)	15.27	0.57	0.13
การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย (ARES)	0.61**(0.04)	15.66	0.70	0.27
การประกันคุณภาพทางการศึกษา (AASS)	0.59**(0.03)	18.38	0.75	0.24
<u>องค์ประกอบด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก (N)</u>				
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิก เครือข่าย (NSHA)	0.68**	-	0.76	0.31
การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV)	0.79**(0.03)	25.25	0.88	0.21
การแก้ปัญหาคัดค้านซึ่งกันและกันในหมู่ สมาชิก (NDEP)	0.83**(0.04)	22.09	0.90	0.48
การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH)	0.81**(0.03)	23.99	0.83	0.22
<u>องค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงิน (F)</u>				
ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ (FBUD)	0.62**	-	0.68	0.36
การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน (FSOF)	0.72**(0.03)	20.71	0.67	0.22
การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ)	0.54**(0.04)	12.97	0.51	0.12
การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON)	0.66**(0.04)	15.43	0.66	0.29

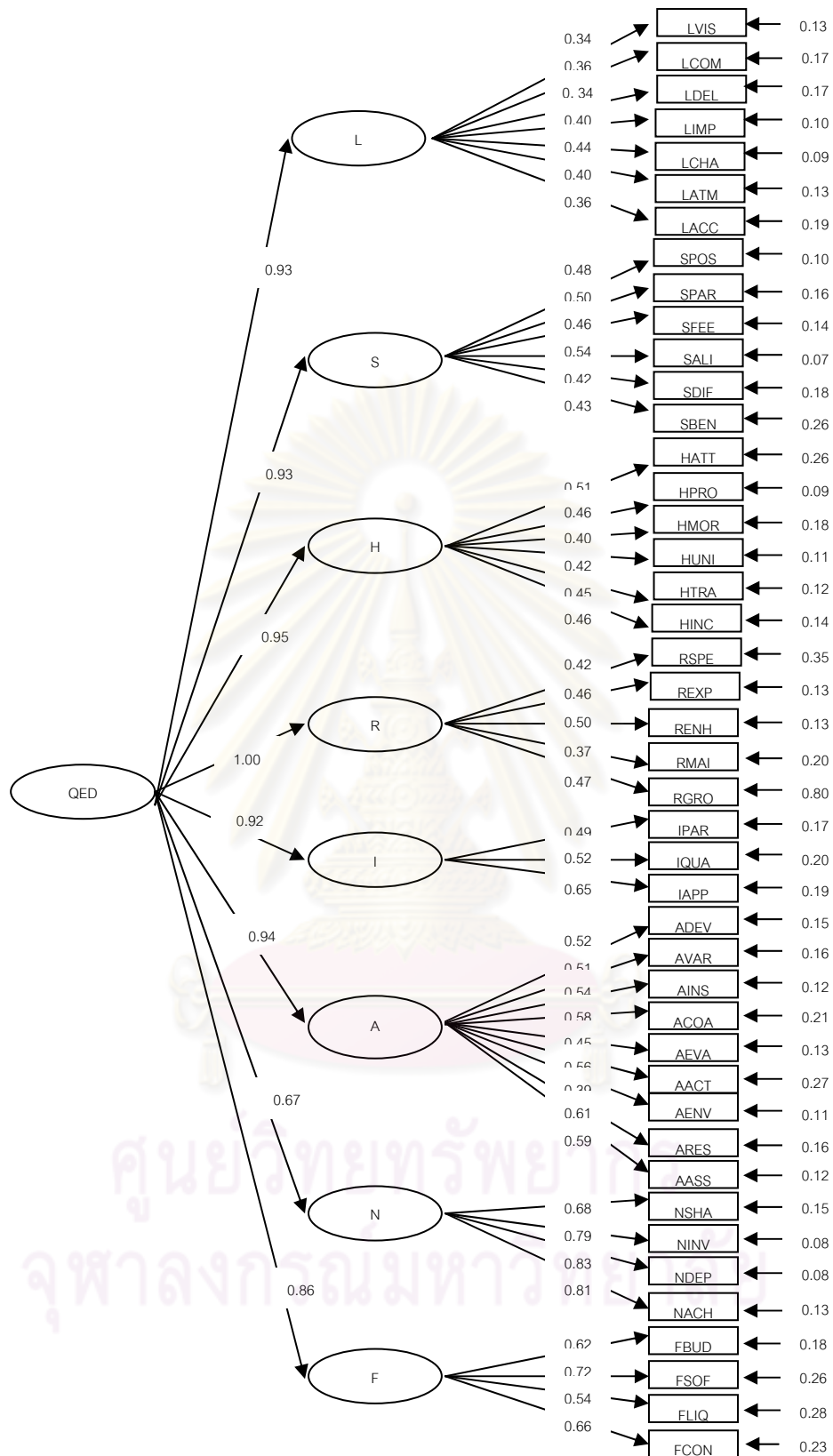
ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	T	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง				
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (L)	0.93**(0.07)	12.87	0.87	
การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (S)	0.93**(0.06)	16.39	0.87	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (H)	0.95**(0.07)	13.47	0.89	
การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (R)	1.00**(0.09)	10.83	1.00	
การจัดการสารสนเทศ (I)	0.92**(0.06)	14.27	0.85	
การบริหารงานวิชาการ (A)	0.94**(0.06)	15.96	0.88	
การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก (N)	0.67**(0.06)	12.03	0.45	
การจัดการทางการเงิน (F)	0.86**(0.06)	14.44	0.75	
Chi-square = 601.47		df. = 649	p = 0.91 .	
GFI = 0.92		AGFI = 0.88	Standardized RMR = 0.039	

หมายเหตุ : **P < .01

ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาซึ่งมีตัวแปรแฝง 8 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การจัดการสารสนเทศ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก และการจัดการทางการเงิน ปรากฏว่าค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 601.47 ($p = 0.91$) $df. = 649$ โดยค่า $p > .05$ ถือว่าตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Mueller, 1996) นอกจากนี้ ยังมีค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตัวอื่นๆ ที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.92 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.88 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งฮูและเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) เสนอแนะว่า ถ้าดัชนี CFI สูงกว่าเกณฑ์ 0.95 แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่า Standardized RMR เท่ากับ 0.039 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.08 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.06 หมายความว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน (Hu & Bentler, 1999)



Chi-square = 601.47 , d.f. = 649 , P-value = 0.90895 , RMSEA = 0.000

แผนภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้

คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

หากพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศกับตัวแปรสังเกตได้ จะพบว่า คำนี้น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมด 44 ตัวนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.83 สำหรับตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสำคัญมากที่สุดคือ การถือกุญแจพินาคัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก (NDEP) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศได้ร้อยละ 90 รองลงมาได้แก่ การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH) และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 0.88 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS) โดยหากพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (L) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย (LCHA) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (LATM) การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (LIMP) การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง (LCOM) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (LACC) การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน (LDEL) และการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา (LVIS) ตามลำดับ

2. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์(S) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์ (SPAR) การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา (SPOS) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (SFEE) การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา (SBEN) และการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา (SDIF) ตามลำดับ

3. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (H) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (HATT) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HPRO) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (HINC) ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HTRA) การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI) และการพัฒนาจิตใจครูและบุคลากรทางการศึกษา (HMOR) ตามลำดับ

4. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (R) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยก

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH) การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน (RGRO) การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ (REXP) การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน (RSPE) และการรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) ตามลำดับ

5. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการจัดการสารสนเทศ (I) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP) คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ (IPAR) ตามลำดับ

6. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการบริหารงานวิชาการ (A) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย (ARES) การประกันคุณภาพทางการศึกษา (AASS) ระบบการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา (ACOA) กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน (AACT) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (AINS) การพัฒนาหลักสูตร (ADEV) ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ (AVAR) มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน (AEVA) และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (AENV) ตามลำดับ

7. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก (N) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การถือกุญแจพินาศซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก (NDEP) การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน (NACH) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย (NSHA) ตามลำดับ

8. ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านการจัดการทางการเงิน (F) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน (FSOF) การควบคุมภายในทางการเงิน (FCON) ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ (FBUD) และการรักษาสภาพคล่องทางการเงิน (FLIQ) ตามลำดับ

สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศมีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 โดยองค์ประกอบทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า องค์ประกอบทั้งหมดเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศโดยรวมได้ร้อยละ 100 รองลงมาได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารงาน

วิชาการ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 และ 0.94 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศโดยรวมได้ร้อยละ 89 และร้อยละ 88 ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score coefficient) ไปสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนซึ่งสามารถเขียนอธิบายในรูปสมการได้ดังนี้

สมการการสร้างสเกลองค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

$$L = 0.28^{**} (LVIS) + 0.07^{**} (LCOM) + 0.15^{**} (LDEL) + 0.38^{**} (LIMP) + 0.35^{**} (LCHA) + 0.33^{**} (LATM) + 0.15^{**} (LACC)$$

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

$$S = 0.45^{**} (SPOS) + 0.27^{**} (SPAR) + 0.45^{**} (SFEE) + 0.32^{**} (SALI) + 0.21^{**} (SDIF) + 0.12^{**} (SBEN)$$

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

$$H = 0.21^{**} (HATT) + 0.36^{**} (HPRO) + 0.14^{**} (HMOR) + 0.23^{**} (HUNI) + 0.39^{**} (HTRA) + 0.20^{**} (HINC)$$

ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

$$R = 0.01^{**} (RSPE) + 0.32^{**} (REXP) + 0.10^{**} (RENH) + 0.08^{**} (RMAI) + 0.02^{**} (RGRO)$$

ด้านการจัดการสารสนเทศ

$$I = 0.46^{**} (IPAR) + 0.12^{**} (IQUA) + 0.42^{**} (IAPP)$$

ด้านการบริหารงานวิชาการ

$$A = 0.21^{**} (ADEV) + 0.07^{**} (AVAR) + 0.15^{**} (AINS) + 0.18^{**} (ACOA) + 0.18^{**} (AEVA) + 0.07^{**} (AACT) + 0.13^{**} (AENV) + 0.27^{**} (ARES) + 0.24^{**} (AASS)$$

ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก

$$N = 0.31^{**} (NSHA) + 0.21^{**} (NINV) + 0.48^{**} (NDEP) + 0.22^{**} (NACH)$$

ด้านการจัดการทางการเงิน

$$F = 0.36^{**} (FBUD) + 0.22^{**} (FSOF) + 0.12^{**} (FLIQ) + 0.29^{**} (FCON)$$

สเกลองค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยรวม

$$QED = 0.28^{**} (LVIS) + 0.07^{**} (LCOM) + 0.15^{**} (LDEL) + 0.38^{**} (LIMP) + 0.35^{**} (LCHA) + 0.33^{**} (LATM) + 0.15^{**} (LACC) + 0.45^{**} (SPOS) + 0.27^{**} (SPAR) + 0.45^{**} (SFEE) + 0.32^{**} (SALI) + 0.21^{**} (SDIF) + 0.12^{**} (SBEN) + 0.21^{**} (HATT) + 0.36^{**} (HPRO) + 0.14^{**} (HMOR) + 0.23^{**} (HUNI) + 0.39^{**} (HTRA) + 0.20^{**} (HINC) + 0.01^{**} (RSPE) + 0.32^{**} (REXP) + 0.10^{**} (RENH) + 0.08^{**} (RMAI) + 0.02^{**} (RGRO) + 0.46^{**} (IPAR) + 0.12^{**} (IQUA) + 0.42^{**} (IAPP) + 0.21^{**} (ADEV) + 0.07^{**} (AVAR) + 0.15^{**} (AINS) + 0.18^{**} (ACOA) + 0.18^{**} (AEVA) + 0.07^{**} (AACT) + 0.13^{**} (AENV) + 0.27^{**} (ARES) + 0.24^{**} (AASS) + 0.31^{**} (NSHA) + 0.21^{**} (NINV) + 0.48^{**} (NDEP) + 0.22^{**} (NACH) + 0.36^{**} (FBUD) + 0.22^{**} (FSOF) + 0.12^{**} (FLIQ) + 0.29^{**} (FCON)$$

หมายเหตุ : **P < .01

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศซึ่งตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย ประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 3,573 โรงเรียน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาเอกชนที่เป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนซึ่งเป็นการสุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละภูมิภาคๆ ละ 2 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย กรุงเทพมหานคร ชลบุรี นครราชสีมา อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช หลังจากนั้น จึงทำการสุ่มเลือกตัวอย่างโรงเรียนในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนโรงเรียนที่ต้องการศึกษา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงโดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 308 หน่วยเพื่อความเหมาะสมสำหรับสถิติวิเคราะห์แต่ละประเภทและความเป็นตัวแทนที่ดีมากยิ่งขึ้น

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 44 ตัวแปร ดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา 2) การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง 3) การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน 4) การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง 5) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย 6) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 7) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 8) การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา 9) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์ 10) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 11) การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร 12) การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา 13) การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา 14) การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 15) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา 17) การทำงานเป็นหมู่คณะ 18) ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 19) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 20) การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน 21) การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ 22) การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ 23) การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว 24) การขยายบริการ

ในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน 25) การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ 26) คุณภาพของสารสนเทศ 27) การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ 28) การพัฒนาหลักสูตร 29) ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ 30) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน 31) ระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา 32) มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน 33) กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน 34) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 35) การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย 36) การประกันคุณภาพทางการศึกษา 37) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย 38) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย 39) การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก 40) การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน 41) ประสิทธิภาพในการจัดงบประมาณ 42) การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน 43) การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน และ 44) การควบคุมภายในทางการเงิน จากองค์ประกอบหลัก 8 มิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การจัดการสารสนเทศ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก และการจัดการทางการเงินตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ส่วนที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเครื่องมือดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสม และความชัดเจนของการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ผลปรากฏว่า แบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ และมีค่าความเที่ยงในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในช่วงระหว่าง 0.74 – 0.95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่า 0.50 ขึ้นไปแสดงว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 จำนวน 22 ท่านโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ หลังจากนั้น จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญอีกกลุ่มหนึ่งจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริง

จำนวน 30 ท่านเพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม และผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 308 ท่านเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน เช่น ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) เป็นต้น ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนเพื่อทราบลักษณะความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 5 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในองค์ประกอบหลักทั้ง 8 มิติ และตัวบ่งชี้ 44 ตัวของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ กล่าวคือ ความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศนั้นได้รับฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ ส่วนความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้้นั้นได้รับฉันทามติมากที่สุด 19 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์ การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การระดมกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การพัฒนาหลักสูตร ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย การประกันคุณภาพทางการศึกษา นอกนั้นที่เหลือผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากจำนวน 25 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร การเทียบเคียง

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา การทำงานเป็นหมู่คณะ ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ คุณภาพของสารสนเทศ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย การแก้ปัญหาคอขวดซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน ประสิทธิภาพในการจัดทำงานงบประมาณ การได้มาและใช้ไปของเงินทุน การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน และการควบคุมภายในทางการเงิน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.75 และ 28.25 ตามลำดับ ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามานานกว่า 20 ปีขึ้นไป อีกทั้งยังเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขนาดเล็กมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.69 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางมากที่สุด รองลงมาได้แก่ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนพบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสาธารณะอยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์พบว่า การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนกลยุทธ์ การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา และการเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา การทำงานเป็นหมู่คณะ ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการพบว่า การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว และการขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกันอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการสารสนเทศพบว่า การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศ คุณภาพของสารสนเทศ รวมทั้งการประยุกต์ใช้ข้อมูลและ

สารสนเทศอยู่ในระดับมาก ขณะที่การบริหารงานวิชาการพบว่า การพัฒนาหลักสูตร ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ระบบการนิเทศการเรียน การสอนในสถานศึกษา มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน กิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย ตลอดจนการประกันคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกพบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย การแก้ปัญหาค้างคาซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก และการบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดการทางการเงินพบว่า ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน และการควบคุมภายในทางการเงินอยู่ในระดับมาก

หากพิจารณาค่าความเบ้ ปรากฏว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าความโด่งเป็นบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีลักษณะการกระจายของข้อมูลน้อย

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพการบริหาร การศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารได้แก่ ตัวบ่งชี้การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง (LIMP) กับตัวบ่งชี้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทำทาย (LCHA) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ขณะที่ตัวบ่งชี้การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา (SPOS) กับตัวบ่งชี้การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (SALI) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 นับว่าเป็นคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สำหรับคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ตัวบ่งชี้การพัฒนาจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา (HMOR) กับตัวบ่งชี้การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 ขณะเดียวกัน ตัวบ่งชี้การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ (REXP) กับตัวบ่งชี้การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (RENH) จัดว่าเป็นคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ สำหรับคู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการจัดการสารสนเทศ ได้แก่ ตัวบ่งชี้คุณภาพของสารสนเทศ (IQUA) กับตัวบ่งชี้การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ (IAPP) ส่วนตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (AINS) กับตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพทางการศึกษา (AASS) ถือว่าคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการบริหารงานวิชาการ ขณะที่ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย (NINV) กับตัวบ่งชี้การแก้ปัญหาค้างคาซึ่งกันและกันใน

หมู่สมาชิก (NDEP) ก็นับว่าเป็นคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการจัดการเครือข่าย การเรียนรู้ภายนอก สำหรับคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดในด้านการจัดการทางการเงิน ได้แก่ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดทางงบประมาณ (FBUD) กับตัวบ่งชี้การได้มาและใช้ไปของ เงินทุน (FSOF) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละคู่มีค่าเท่ากับ 0.763, 0.767, 0.733, 0.885, และ 0.801 ตามลำดับ ส่วนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 11,857.57 ($p < .01$) หมายความว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่าง มีนัยสำคัญ ขณะที่ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.966 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 601.47 ($p = 0.91$), ดัชนี GFI เท่ากับ 0.92, ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.88, ดัชนี CFI เท่ากับ 1.00, ค่า Standardized RMR เท่ากับ 0.039, และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

หากพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งพบว่า ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนนั้น มีค่าเป็นบวกและมีขนาดตั้งแต่ 0.34 – 0.83 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 44 ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ตัวบ่งชี้การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 90 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน และตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย ซึ่งค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และ 0.79 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศได้ร้อยละ 83 และ 88 ตามลำดับ

ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนทั้ง 8 ด้านมีค่า เป็นบวกและมีขนาดตั้งแต่ 0.67 – 1.00 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ องค์ประกอบด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยรวมได้ร้อยละ 100 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

เท่ากับ 0.95 และ 0.94 และสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยรวมได้ร้อยละ 89 และ 88 ตามลำดับ แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านเป็นองค์ประกอบของคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การสร้างสเกลองค์ประกอบโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนใช้สเกลย่อยทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{QED} = & 0.28^{**} (\text{LVIS}) + 0.07^{**} (\text{LCOM}) + 0.15^{**} (\text{LDEL}) + 0.38^{**} (\text{LIMP}) + 0.35^{**} (\text{LCHA}) \\ & + 0.33^{**} (\text{LATM}) + 0.15^{**} (\text{LACC}) + 0.45^{**} (\text{SPOS}) + 0.27^{**} (\text{SPAR}) + 0.45^{**} \\ & (\text{SFEE}) + 0.32^{**} (\text{SALI}) + 0.21^{**} (\text{SDIF}) + 0.12^{**} (\text{SBEN}) + 0.21^{**} (\text{HATT}) + 0.36^{**} \\ & (\text{HPRO}) + 0.14^{**} (\text{HMOR}) + 0.23^{**} (\text{HUNI}) + 0.39^{**} (\text{HTRA}) + 0.20^{**} (\text{HINC}) + \\ & 0.01^{**} (\text{RSPE}) + 0.32^{**} (\text{REXP}) + 0.10^{**} (\text{RENH}) + 0.08^{**} (\text{RMAI}) + 0.02^{**} \\ & (\text{RGRO}) + 0.46^{**} (\text{IPAR}) + 0.12^{**} (\text{IQUA}) + 0.42^{**} (\text{IAPP}) + 0.21^{**} (\text{ADEV}) + \\ & 0.07^{**} (\text{AVAR}) + 0.15^{**} (\text{AINS}) + 0.18^{**} (\text{ACOA}) + 0.18^{**} (\text{AEVA}) + 0.07^{**} (\text{AACT}) \\ & + 0.13^{**} (\text{AENV}) + 0.27^{**} (\text{ARES}) + 0.24^{**} (\text{AASS}) + 0.31^{**} (\text{NSHA}) + 0.21^{**} \\ & (\text{NINV}) + 0.48^{**} (\text{NDEP}) + 0.22^{**} (\text{NACH}) + 0.36^{**} (\text{FBUD}) + 0.22^{**} (\text{FSOF}) + \\ & 0.12^{**} (\text{FLIQ}) + 0.29^{**} (\text{FCON}) \end{aligned}$$

หมายเหตุ : **P < .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจะเห็นได้ว่าเป็นความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่น่าสนใจบางประการดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ด้านการจัดการสารสนเทศ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก และด้านการจัดการทางการเงิน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้ย่อยมีค่าอยู่ระหว่าง 4.18 – 4.39 ซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก โดยตัวบ่งชี้การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง (LCOM) นั้นมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.39 ทั้งนี้ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในกระบวนการ

บริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบและเข้าใจตรงกันถึงค่านิยม ทิศทางขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ความคาดหวังในผลการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ/แนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548 : 7) ที่กล่าวถึงการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์และให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า ค่ามัธยฐานเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.94 – 4.25 โดยตัวบ่งชี้การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา (SDIF) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.25 สืบเนื่องจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันซึ่งเป็นการเปรียบเทียบลักษณะการดำเนินงานหรือสถานะของสถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน การจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นอยู่กับความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดตามความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประเมินจุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กรเพื่อเชื่อมต่อให้เข้ากับโอกาสในการดำเนินงานหรือปรับตัวให้ผ่านพ้นอุปสรรคการคุกคามจากภายนอก ทั้งนี้ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นมีอยู่หลายวิธี วิธีการหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันก็คือ การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษาให้มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากสถานศึกษาอื่นไม่ทางใดก็ทางหนึ่งหรือหลายๆ ทางประกอบกันซึ่งเหนือกว่าคู่แข่ง ความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้รับบริการ (หมายถึง ผู้เรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน) เกิดความต้องการใช้บริการของสถานศึกษาที่มีคุณค่าสูงขึ้นโดยอาจอยู่ในรูปของความแตกต่างด้านหลักสูตร ความแตกต่างด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการ ความแตกต่างด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงของสถานศึกษา ความแตกต่างด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการหรือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเอกชนที่เป็นเลิศซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ากว่าสถานศึกษาอื่น และมีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองโดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการบริหารคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กร ซึ่ง Lunenberg และ Ornstein (2004: 62), Schermerhorn (2005: 7) และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546: 167) กล่าวไว้ว่า แนวคิดสำคัญของการบริหารคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กร คือ พันธะที่ผูกพันกับคุณภาพ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (หมายถึง ผู้เรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และผู้ที่เกี่ยวข้อง) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544) ซึ่ง

พบว่า คุณลักษณะของปัจจัยอื่นที่แตกต่างจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกคือ บริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาจะต้องมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รักษาความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา และผู้เรียนสมัครใจที่จะเข้าเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ค้นพบได้ในโรงเรียนที่มีคุณภาพและสถานศึกษาเอกชนควรจะต้องมีในทศวรรษหน้า

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรากฏว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.06 – 4.45 โดยตัวบ่งชี้การทำงานเป็นหมู่คณะ (HUNI) นั้นมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.45 ที่เป็นเช่นนี้เพราะการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่มที่มีพื้นฐานแนวคิด ทักษะคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกันให้เข้ามาร่วมรับผิดชอบงานของกลุ่มโดยอาศัยความยึดมั่นศรัทธา เสียสละ และทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ถือเป็นหัวใจหลักที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548), Caron Elizabeth A. และ Mc Laughlin A. (Journal of education & psychological consultation, 2002) และงานวิจัยของ Ka-ho Mok (2002) ที่กล่าวถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการบริหารที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ นอกเหนือจากการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ความร่วมมือ และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมอบอำนาจให้พนักงานมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ปรากฏว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.61 – 4.36 โดยตัวบ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว (RMAI) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.36 สืบเนื่องจากภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้ความแตกต่างของสถานศึกษาและต้นทุนการบริการของสถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งใกล้เคียงกันมาก การที่สถานศึกษาจะดำรงอยู่รอดต่อไปจึงมีไว้เพียงแค่การตอบสนองของความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยการสร้างเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของสถานศึกษาและการลดต้นทุนให้ต่ำที่สุดเท่านั้น แต่หากจำเป็นต้องมีการยกระดับจากความพึงพอใจของผู้รับบริการไปสู่การได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการใช้บริการ ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกประทับใจมากยิ่งขึ้นเกินกว่าความพึงพอใจที่เคยเป็นเป้าหมายของการให้บริการในอดีตที่ผ่านมา ผู้รับบริการที่พึงพอใจหลายรายพร้อมเปลี่ยนใจไปจากสถานศึกษาเดิม หากได้รับข้อเสนอหรือบริการที่ดีกว่าจากสถานศึกษาอื่นซึ่งไม่ใช่เกิดขึ้นเพราะผู้รับบริการไม่พึงพอใจในบริการเดิม แต่ทว่าผู้รับบริการมีทางเลือกมากมาย อีกทั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งก็มีกลยุทธ์ความได้เปรียบเพื่อช่วงชิงผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความจงรักภักดีที่ผู้รับบริการเคยมีต่อสถานศึกษาเดิมเริ่มถดถอยลงไปทุกทีและการเปลี่ยนใจสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น การที่

สถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชนทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจึงไม่มีเหตุผลที่เพียงพอต่อการดึงดูดผู้รับบริการเอาไว้ได้ในยุคที่มีการแข่งขันรุนแรงดังเช่นในปัจจุบัน ประกอบกับการได้มาซึ่งผู้รับบริการรายใหม่หนึ่งรายจะมีต้นทุนสูงขึ้นมากรกว่าต้นทุนในการรักษาผู้รับบริการรายเก่าหนึ่งราย และยิ่งสถานศึกษาสามารถรักษาผู้รับบริการไว้ได้ยาวนานเท่าไร ผู้รับบริการจะสามารถสร้างมูลค่าให้แก่สถานศึกษามากขึ้นเป็นเงาตามตัวเพราะสถานศึกษาสามารถลดต้นทุนการดำเนินงานได้ในระยะยาว อีกทั้งผู้รับบริการรายเดิมที่มีความประทับใจกับสถานศึกษาอย่างยาวนานจะช่วยแนะนำบอกต่อให้กับผู้รับบริการรายอื่น ด้วยเหตุนี้ การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาวโดยการทำให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกผูกพันและใช้บริการอย่างต่อเนื่องจึงเป็นทิศทางใหม่ของการบริการในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2548), เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (2005) ที่กำหนดให้มีการตรวจประเมินวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ปัจจัยที่ทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจ เกิดความภักดี และการรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาวสำหรับองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Lunenberg และ Ornstein (2004) ซึ่งกล่าวถึงหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการบริหารคุณภาพแบบทั่วทั้งองค์กรก็คือ การมุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการภายใน (หมายถึง ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา) และผู้รับบริการภายนอกสถานศึกษา (ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ฯลฯ) อย่างยั่งยืน

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการสารสนเทศ พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.84 – 3.99 โดยตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ (IPAR) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 3.99 ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายนับตั้งแต่ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการข้อมูลและ/หรือสารสนเทศสามารถเสนอความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนของการทำงาน การดำเนินงานมีการประชุมปรึกษาเพื่อตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน วิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ และรู้สึกผูกพันกับงานมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อการจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2548) และ MBNQA (2008) ที่กำหนดให้มีระบบฐานข้อมูลและการจัดการความรู้ภายในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ การวางแผนจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล และการประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อประกอบการตัดสินใจทุกระดับ

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.29 – 4.32 โดยตัวบ่งชี้มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 4.32 สืบเนื่องจากการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูและผู้บริหารที่จะได้ทราบถึงคุณภาพของผู้เรียนว่ามีความก้าวหน้าทั้งในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือไม่ เพียงใด ผลจากการวัดและประเมินจะช่วยให้ครูผู้สอนได้ทราบข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนและวิธีการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลการเรียนจึงควรมีคุณภาพและหลากหลาย ครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนทุกด้าน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการตัดสินผลการเรียนในแต่ละรายวิชาที่ช่วยยกระดับคุณภาพนักเรียน มีระบบรายงานผลการเรียนที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมินตามธรรมชาติของวิชา และระดับช่วงชั้นของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545) ที่พบว่าพฤติกรรมการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนเอกชนคือ การวัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และมีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจรซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำหลักสูตรและแผนการสอน การประเมินการใช้หลักสูตร การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก ปรากฏว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.77 – 3.93 โดยตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย (NSHA) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 3.93 ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้สมาชิกเครือข่ายมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตเป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันถือเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกที่ทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องเพราะหากสมาชิกในเครือข่ายมีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้ว การประสานงานและการเข้าร่วมกิจกรรมอาจเกิดขึ้นได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรีนจิตต์ ตรีนุรักษ์ (2545) ที่ระบุว่า การบริหารสถานศึกษาอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งความเป็นเลิศนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชนด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของทิศนา แคมมณีและคณะ (2547) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานพัฒนาหรือปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จว่า โรงเรียนที่สามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาได้มากย่อมมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จสูง ซึ่งนอกจากโรงเรียนจะได้รับความช่วยเหลือจากชุมชนแล้ว ชุมชน

ยังมีโอกาสได้เรียนรู้จากโรงเรียนด้วย สำหรับยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนแนวคิดของครู และยุทธวิธีในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้บริหารนำมาใช้จนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การมีภาพแห่งอนาคตเป็นจุดร่วมในการพัฒนาเพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงกันและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ของครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงิน พบว่า ค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวบ่งชี้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.80 – 3.93 โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ (FBUD) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเท่ากับ 3.93 ทั้งนี้ งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสนใจเป็นอย่างมากเพื่อให้เงินที่จัดสรรให้แก่กิจกรรมต่างๆ ตามที่วางแผนไว้เป็นไปอย่างถูกต้องโดยป้องกันไม่ให้เกิดการจัดสรรเงินมากเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาส หรือการจัดสรรเงินที่ต่ำกว่าสภาพความเป็นจริงซึ่งจะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ งบประมาณยังทำหน้าที่เสมือนเป็นมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้ทรัพยากรที่เกิดขึ้นจริงกับที่วางแผนไว้ ด้วยเหตุนี้ ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารทางการเงินเพราะไม่เพียงเป็นส่วนหนึ่งของแผนซึ่งบ่งบอกถึงนโยบายของสถานศึกษาเท่านั้น หากยังเป็นกลไกที่ใช้สำหรับควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยสอดคล้องกับระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายทางการเงิน อันจะมีผลผูกพันโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชนซึ่งต้องดูแลเรื่องงบประมาณเป็นพิเศษ เนื่องจากการลงทุนหรือการใช้งบประมาณมีผลต่อความอยู่รอดของสถานศึกษา ซึ่งหากสถานศึกษาเผชิญกับปัญหาเรื่องการเงินแล้วอาจทำให้สถานศึกษาต้องปิดกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2548) และ MBNQA (2008) ที่กำหนดให้การจัดทำงบประมาณเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารทางการเงินและใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารางวัลคุณภาพแห่งชาติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารทั่วไป งานงบประมาณและการเงิน

2. ผลการตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนมีค่าเป็นบวก ขนาดค่อนข้างสูง และใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (R) ถือว่ามีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในบรรดาองค์ประกอบทั้งหมด ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากในอดีตที่ผ่านมาความคาดหวังของผู้รับบริการถือเป็นจุดเริ่มต้นของงานบริการ ดังนั้น

สถานศึกษาจึงต้องพยายามศึกษาว่าผู้รับบริการมีความคาดหวังอะไรเพื่อให้การบริการนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง แต่ทว่าสถานการณ์ในปัจจุบันการเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการนั้นไม่เพียงพอที่จะดึงดูดผู้รับบริการให้เกิดความภักดีต่อสถานศึกษาได้อีกต่อไป แนวคิดการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการจึงได้รับการเผยแพร่และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจทุกประเภท ทั้งนี้ ความหมายของการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการครอบคลุมมากกว่าการสร้างคามพึงพอใจ กล่าวคือ เป็นการสร้างความพึงพอใจและผลตอบแทนที่ต่อเนื่องด้วยการรักษาความพอใจนั้นให้คงอยู่ต่อไป ตราบนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ด้วยวิธีการ ช่องทาง และการปฏิสัมพันธ์ทุกรูปแบบจากทุกส่วนของสถานศึกษา ฉะนั้น การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการจึงเป็นการต่อยอดขึ้นไปจากการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fulstonschools ซึ่งได้เสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษาในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย การกำหนดความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างความสัมพันธ์และจัดหาบริการที่ดีเยี่ยมให้แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การยกระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การรักษาความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดการตลาดสมัยใหม่ในการมุ่งเน้นลูกค้าของ กุณทลี รีนรมย์และคณะ (2547) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ เป็นการสานความสัมพันธ์กับผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องด้วยการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการ ความต้องการ และพฤติกรรมของผู้รับบริการในทุกด้านจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ทำให้สามารถทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการที่ชัดเจนและนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการ ตลอดจนการจัดโปรแกรมทางการตลาดให้เหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการโดยตรง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ส่วนคือ การรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการจากการปฏิสัมพันธ์ทุกรูปแบบ การจัดแบ่งกลุ่มประเภทผู้รับบริการ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจดจำว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้รับบริการแต่ละกลุ่มซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดที่เหมาะสมในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว

ในทางกลับกัน องค์ประกอบด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก (N) จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่เป็นเช่นนี้เพราะถึงแม้ว่าแนวคิดเรื่องเครือข่ายจะได้รับความนิยมแพร่หลายในประเทศไทยมาช้านานและกลายเป็นที่สนใจของผู้คนในทุกวงการเนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การไหลเวียนของทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และมีผลในเชิงบวกต่อการดำเนินงานต่างๆ ก็ตาม แต่การสร้างเครือข่ายและการทำงานอย่างเป็นทางการนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เครือข่ายจำนวนมากที่ก่อตั้งขึ้นมามากไม่มีกิจกรรมให้กับสมาชิก บางเครือข่ายก่อตั้งแล้วก็ล้มเลิกไปเนื่องจากความไม่ชัดเจน

ของวัตถุประสงค์ของเครือข่ายตั้งแต่แรกเริ่มแล้วก้าวข้ามไปสู่การจัดโครงสร้างองค์กรของเครือข่าย ขณะที่สมาชิกเองก็ยังไม่ชัดเจนในทิศทางของตนเองว่าต้องการมุ่งไปสู่เป้าหมายใด ไม่สามารถ กำหนดกิจกรรมของตนเองได้ ไม่มีประเด็นเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกด้วยกัน ไม่สามารถดึงดูด ความสนใจของสมาชิกได้ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้น สมาชิกแต่ละคนก็มีฐานะทางเศรษฐกิจ และ สถานภาพทางสังคมไม่เท่าเทียมกัน การใช้ทรัพยากรร่วมกันของสมาชิกเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ ส่วนตน อีกทั้งข้อจำกัดทางด้านภาษา วิธีการติดต่อสื่อสาร เครื่องมือสื่อสารทำให้สมาชิกไม่ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ มีการแข่งขันกันระหว่างเครือข่าย ตลอดจนการติดตามและ ประเมินผล สิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ยุ่งยากมากสำหรับเครือข่ายถึงแม้จะเป็นเครือข่ายที่ประสบ ความสำเร็จอย่างสูงก็ตามเนื่องจากโครงสร้างเครือข่ายไม่เหมือนกับโครงสร้างองค์กรทั่วไป อย่างไรก็ดี สถานศึกษาเอกชนที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศควรให้ความสำคัญกับการจัดการเครือข่าย การเรียนรู้ภายนอกโดยผ่านกิจกรรมสร้างกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ สมาชิก และกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าร่วม กิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (2546) โดยระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ปกครองและชุมชนซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาโดย การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการจัดการศึกษาร่วมกัน สมาคม ชมรมหรือองค์กรต่างๆ สามารถเข้ามาสนับสนุนสถานศึกษาได้ทุกรูปแบบ ขณะเดียวกัน สถานศึกษาก็มีบทบาทที่สำคัญ ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนโดยผ่านการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นแหล่ง วิทยากรในการให้ความรู้และบริการชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งชัดดาพร เวหะชาติ (2548) ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานใน หลายด้าน เช่น ด้านการนำองค์กรและการวางแผนกลยุทธ์ ด้านระบบและกระบวนการ ด้าน ทรัพยากรบุคคลและทีมงาน ด้านการวิเคราะห์ ประเมินและการจัดการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจ ของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านผลลัพธ์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นหลัง ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างเครือข่ายทุก ภาคส่วนสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากการที่ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ พึงประสงค์ของสังคม

จากผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้ว่าหน้าองค์กรประกอบในแต่ละด้านจะไม่เท่ากัน แต่น้ำหนัก องค์กรประกอบก็มีความใกล้เคียงกันและแตกต่างกันไม่มากนัก ย่อมชี้ให้เห็นว่า องค์กรประกอบต่างๆ ล้วนมีความสำคัญในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชนร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับองค์กรประกอบทุกด้าน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในครั้งนี้นี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารการศึกษาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนยกระดับคุณภาพมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศ ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนพบว่า ตัวบ่งชี้ตามกรอบคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายควรสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนได้มีการนำตัวบ่งชี้เหล่านี้ไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best practice) ต่อไป

2. จัดทำโครงการนำร่องให้กับสถานศึกษาเอกชนที่มีศักยภาพ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในองค์ประกอบหลัก 8 ด้านซึ่งมีความแตกต่างจากตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนให้มีความเป็นเลิศจึงอยู่ที่หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยตรงจะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาเอกชนนำร่องที่ต้องการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างเหมาะสมนอกเหนือจากการใช้ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบูรณาการองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม องค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้านจัดเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชนจึงควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเองโดยยึดหลักการจัดการคุณภาพแบบองค์รวม (Total Quality Management) ตามบริบทของสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้รับบริการเป็นหลัก การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างยั่งยืนโดยการศึกษาารอบรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการ (Customer Intelligence) พยายามจัดหาบริการที่มีคุณค่าสูงสุด พร้อมทั้งกระชับความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการจนกลายเป็นความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจของผู้รับบริการที่มีต่อสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มุ่งมั่นให้สถานศึกษาของตนก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคตควรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จที่สำคัญ โดยเฉพาะการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถแพร่กระจายไปยังชุมชนภายนอกหรือเครือข่ายทางสังคมอย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเชิงคุณภาพผสมผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งหากต้องการรายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติมและลึกซึ้ง ควรจัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณเพราะจะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่สามารถเข้าถึงบริบทของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างแท้จริง

2. การจำแนกประเภทของตัวแปรที่ชัดเจน การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลสำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวทั่วประเทศ ทำให้ข้อค้นพบที่ได้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่มีรูปแบบและน้ำหนักความสำคัญเหมือนกันเป็นภาพรวมโดยมิได้คำนึงถึงความแตกต่างของระดับการจัดการศึกษา จึงควรให้มีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนซึ่งจำแนกตามระดับการจัดการศึกษาโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ (Multiple group structural equation model) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับบริบทมากยิ่งขึ้น

3. การประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่า ควรใช้กับกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ซึ่งนับว่าเป็นการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานเช่นกันเพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลที่ได้จากการวิจัย

4. การพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาและระดับการประเมินคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน แต่มิได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณา ตลอดจนระดับการประเมินคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงควรให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. 2537. บทบาทของกรมวิชาการกับการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา.
สารพัฒนาหลักสูตร. 14(ตุลาคม-ธันวาคม) : 3-8.
- กฤษณี รื่นรมย์ และคณะ. 2547. การมุ่งเน้นลูกค้ำและตลาด : สร้างองค์กรให้แตกต่างอย่างเหนือชั้น.
 กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟิกส์.
- กุลธิดา คำปิ่นศักดิ์. 2536. การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในระดับหมู่บ้าน.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2534. รายงานวิจัยการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน
 ประถมศึกษา : กรณีศึกษากลุ่มโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่อกัน. เอกสารอัดสำเนา (มปท.)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2539. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.
 2540-2544. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สารพัฒนาหลักสูตร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2543. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางการศึกษาใน
 ภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก : แนวโน้มและประเด็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์นิตยสารฉบับพิเศษ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิกส์.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน,สำนักงาน. 2539. แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา
 ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2543. การจัดการศึกษาเอกชน : เอกสารประกอบการ
 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน วันที่
 9 พฤษภาคม. (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2544. แนวทางการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน
 เอกชนเพื่อขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา
 ลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. 2548. รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2548.
 (อัดสำเนา)
- จรรยาพร ธรณินทร์. 2539. การประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารการศึกษาเอกชน. ปีที่ 7 ฉบับที่ 67,
 19-20. กรุงเทพมหานคร.

- จำรัส นองมาก. 2531. ปัจจัยในการปรับปรุงคุณภาพโรงเรียน. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. 1(เมษายน) : 27-30
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และ แสง ปิ่นมณี. 2529. ดัชนีทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จำนง พรายแย้มแซ. 2529. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม (ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. 2526. ระบบการใช้ดัชนีทางการศึกษา. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 6 ธันวาคม 2525 – มกราคม 2526 : 18-27
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : Modern organization theory. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศนา แชมมณี และคณะ. 2547. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. เอกสารเผยแพร่ในโครงการ วพร. ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2541. เอกสารประกอบการสอนวิชา สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. ภาควิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเวลด สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ดำรงวุฒิ. 2523. การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการศึกษาภาคปฏิบัติของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2543. การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพัฒนาหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา)
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : บี แอนด์ บี พลับพลึงซิง.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. 2545. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. 2540. การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เมธี ครอบแก้ว. 2540. รายงานการศึกษาเพื่อจัดทำเครื่องชี้วัดสำหรับประเมินผลการพัฒนาของ
กระทรวงมหาดไทย (ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน). กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
 นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. 2549. มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การ
พิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ.2549-
2553). กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร :
 ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นต์.
- รุ่งชัชดาพร เวระชาติ. 2548. การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน. ในเอกสารการประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 11.
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล.
- рінจิตต์ ตรีนุรักษ์. 2545. การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2545.
- ลัดดา ด้านวิริยะกุล. 2537. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษาตอนต้น.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2548. มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ
 มหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วรรณิ์ แกมเกต. 2540. การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ
โครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาณี พุ่มแสง. 2538. การบริหารโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
 การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2520. การวัดผลการศึกษาและสถิติเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร :
 ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์ไชยวัฒน์.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. 2542. TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000. กรุงเทพฯ : ทีพีเอฟพับลิชชิง.
- วิไลวรรณ เหมือนชาติ. 2536. การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต(การประถมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล. 2542. TQM living handbook ภาคสาม คู่มือตรวจวินิจฉัยคุณภาพของระบบบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โทเรอินเตอร์เนชั่นแนลเทรดดิ้ง.
- ศานิตย์ เศษุฒม์. 2543. แนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537. ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เท็กซ์แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชัน จำกัด.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2543. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. 2550. การพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2546. เกณฑ์การบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศฉบับตนเอง. กรุงเทพมหานคร : จีวีดีเอ็มเอ็ทเพรส.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547. เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิค.
- สนธิ สมัครการ. 2523. "วิจัยวิจัยทางมนุษยวิทยากับการพัฒนาศึกษา", ข่าวสารวารสารวิจัยทางการศึกษา. 5(กุมภาพันธ์-มีนาคม) : 2-3.
- สมเกียรติ ชอบผล. 2536. การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ : แนวคิดและระบบ. กรุงเทพมหานคร.
- สมเกียรติ ทานอก. 2539. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ สิทธิชัย. 2536. การพัฒนาการประเมินภาคปฏิบัติวิชาศิลปศึกษา หน่วยการเรียนรู้ การเขียนภาพระบายสี ระดับประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. 2539. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. 2542. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สมฤดี ศิริชัยเอกวัฒน์. 2546. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนชั้นนำ. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 15. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2539. ตัวบ่งชี้วัดผลการปฏิบัติงาน. ข่าวสารการวิจัย ปีที่ 19 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม-กันยายน) : 3-11.
- สุภางค์ จันทวานิชและคณะ. 2531. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท : กรณีศึกษาโรงเรียนในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (มปท).
- สุวัจนา เล็กสมบุรณ์. 2533. การสร้างเกณฑ์การประเมินงานวัดผลการศึกษา : โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ลาคำเสน. 2536. การพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไรพรรณ เจนวณิชยานนท์. 2536. การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำรุง จันทวานิช และคณะ. 2533. สาระสำคัญของการอภิปรายทั่วไป รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาการจัดเก็บระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวางแผนและการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทีพีพรินท์ จำกัด.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. 2541. การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

- Australian business excellence award [Online]. 2005. Available from:
<http://sai-global.com>. [Aug 12].
- Baldrige National Quality Program. 2004. Educational criteria for performance excellence [Online]. Available from: www.baldrige.nist.gov
- Bartol, M K., and Martin, C D. 1998. Management. 3rd. ed. New York: McGraw-Hill.
- Baumgart, N. 1987. Equity, quality and cost in higher education. Bangkok: UNESCO regional office for Asia and the Pacific.
- Borden, M.H., and Banta, T. 1994. Using Performance Indicators to Guide Strategic Decision Making. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Caron, E.A., and Mc Laughlin A. 2002. Indicators of Becons of excellence schools : What do they tell us about collaborative practice [Online]. Journal of Education & Psychological Consultation. Vol. 13 Issue 4, 285-304. Abstract from: Academic search premier: accession 10945282.
- Cave, M. et al. 1988. The Use of Performance Indicators in Higher Education. London: Jessica Kingsley.
- Certo, S.C. 2000. Modern management: diversity, quality, ethics, and the global management. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Cohen, R.J; Swerdlik, M.E.; and Smith, D.K. 1992. Psychological Testing and Assessment Mountain View. California : Mayfield Publishing Company.
- Daft, R.L. 1991. Management. 2nd ed. Orlando : Dryben Press.
- Dalkey, N.C., and Helmer, O. 1963. An Experimental application of the delphi method to the use of experts. Management Sciences 9 : 458-467.
- Deming, W.E. Deming prize [Online]. Available from: <http://www.deming.org>
- Dessler, G. 1998. Management. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Dubrin, A.J. 1994. Essential of management. 3rd ed. Ohio: South-Western Publishing.
- European Quality Award : EQA [Online]. Available from : <http://european.quality.co.uk.faq>
- European Foundation for Quality Management. 2005. The EFQM excellence model [Online]. Available from: <http://www.efqm.org>. [Aug 12].

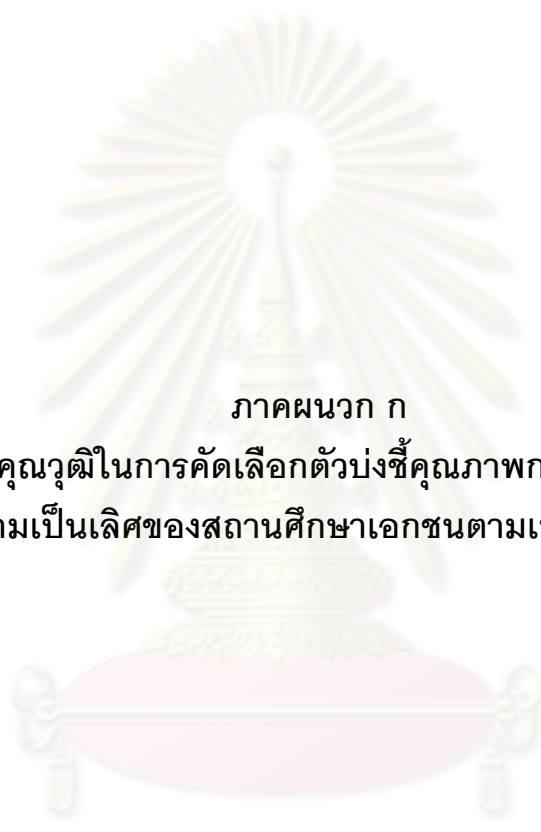
- Fulstonschools. Excellence model [Online]. Available from :
<http://www.fulstonschools.org/dept/prodev/leadership/model.shtm>
- Greg, B. 1994. Beyond total quality management : toward the emerging paradigm.
 New York.
- Griffin, R.W. 1996. Management. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Grunlund, N.E. 1985. Measurement and evaluation in teaching. New York : Mc Millan.
- Hu, L-T. & Bentler, P.M. 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis:
 conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling, 6(1),
 1-55.
- Ivancevich, J.M.; and Matterson, M.T. 2002. Organizational behavior and management. 6th
 ed. New York: McGraw-Hill.
- Johnstone, J.N. 1981. Indicators of education system. London : UNESCO.
- Ka-ho-Mok. 2003. Decentralization and marketization of education in Singapore : A case
 study of the excellence model. Journal of Educational Administration volume 41,
 November 4.
- Kreitner, R. 1998. Management. 7th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Kurth-Schai, R., Poolpatarachewin, C., and Pitiyanuwat, S. 1988. Using the Delphicross-
 culturally : Towards the development of policy. In J.J. Cogan, and R. Derricot(eds),
Citizenship for the 21st century : an international perspective on education, pp. 77-92.
 London : Kogan Page.
- Lewis, P.S.; Goodman, S.H.; Fandt, P.M. 2001. Management : challenges in the 21st
 century. 3rd ed. Cincinnati : South- western college.
- Lunenberg, F.C., and Ornstein, A.C. 2004. Educational administration : Concepts and
 practices. 4th ed. Belmont : Thomson learning.
- Mckechnie, J.L. ed. 1983. Webster's New Twentieth Dictionary. New York : Jossey-Bass
 Publisher.
- Mueller, R.O. 1996. Confirmatory factor analysis. In Basic principles of structural equation
 modeling : An introduction to LISREL and EQS. (pp. 62-128). New York : Springer-
 Verlag.

- New Jersey State Dept. of Education. 1989. City schools of excellence : school improvement grant program. Award recipients [Online]. Available from : ERIC File : 342847
- OFSTED [Online]. Available from : <http://www.ofsted.gov.uk>.
- Pollitt, C. 1990. The politics of Performance Assessment : Lessons for Higher Education. Studies in Higher Education. 12, 1.
- Psacharopoulos, G. 1987. Economics of Education : Resaerch and study. Oxford : Pergamon.
- Rue, L.W.; Byars, L.L. 1995. Management : Skill and application. 7th ed. Chicago : Von Hoffmann Press.
- Saris, W.E. and Stronkhorst, L.H. 1984. Causal modeling in non-experimental research : An Introduction to LISREL approach. Amsterdam : Sociometric Research Foundations.
- Schermerhorn, J.R. 2002. Management. 7th ed. New York: John Wiley & sons.
- Simpson, J.A., and Weiner, E.S. 1989. The Oxford English Dictionary. Oxford : Charebdon Press.
- Smrekar, C. et.al. 2001. March toward excellence: school success and minority student achievement in Department of Defense schools. A report to the National Education Goals Panel. Lesson from the state. [Online]. National Inst. on Early childhood development education. Abstract from : ERIC file: ED459218
- SPRING. Singapore quality award for business excellence [Online]. 2005. Available from : <http://spring.gov.sg/portal/product/awards/sqa>. [Aug 12].
- Stevens, J. 1986. Applied multivariate statistics for the social sciences. Hillsdale, New Jersey : Lawrence Eorlbaum Associates Publishers.
- Wayson, W.W, and Lasley, T.J. 1984. Climate for excellence : schools that foster self-discipline [Online]. Phi Delta Kappan, 65(6), 419-421. Available from : Academic Search Premier : 12726371



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา
เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามเทคนิคเดลฟาย

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา
เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามเทคนิคเดลฟาย

ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง – หน่วยงาน
1. ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง	ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. นางสาวดวงพร ชินสมบุญ	ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร.นริศร์ ปวารมย์	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ดร.วสันต์ ทองไทย	ประธานสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. ดร.จินตนา ศักดิ์ภู่อราม	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
6. ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
7. นางวาม ดุลยากร	ผู้บริหารโรงเรียนบวรจรัต์ จังหวัดลพบุรี
8. นางสาวดวงพร รวมเมฆ	ผู้บริหารโรงเรียนปรีดาวิทย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
9. ดร.ศุภลักษณ์ เศษะพานิช	ผู้บริหารโรงเรียนศุภลักษณ์ จังหวัดสุพรรณบุรี
10. แพทย์หญิงฉวีนิชชา ภัทรประสิทธิ์	ผู้บริหารโรงเรียนพิจิตรอินเตอร์ จังหวัดพิจิตร
11. เซอร์ มอนิกา ประทุมเทา	ผู้บริหารโรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์ กรุงเทพฯ
12. นางดวงใจ ตระกูลช่าง	ผู้บริหารโรงเรียนแย้มสะอาดรังสิต จังหวัดปทุมธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษา
เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามเทคนิคเดลฟาย (ต่อ)

ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง – หน่วยงาน
13. รศ.ดร.สมบุญ ศิริธรรมิทธิ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
14. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
15. ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี	หัวหน้ากลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา
16. ดร.ประภาพรชน ไชยวงษ์	รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
17. ดร.รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	นักวิชาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
18. ดร.รุจา เข็มทอง	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง
19. ดร.พิณสุดา สิริธวัชศรี	ผู้อำนวยการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
20. ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
21. ดร.ศักดิ์ดา สถาพรวงษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม กรุงเทพฯ
22. ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์	อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของตัวบ่งชี้คุณภาพ
การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของตัวบ่งชี้คุณภาพ
การบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

ชื่อ – นามสกุล

ตำแหน่ง – หน่วยงาน

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ | หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รศ.ดร.ประกอบ คุณนารักษ์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอก
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
กรรมการสภาการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา |
| 3. ดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ | รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยคริสเตียน |
| 4. ดร.สุพัฒนา คำสอน | หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ |

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
ในการวิจัยเรื่อง
การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยครั้งนี้ จึงใคร่ขอให้ท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง **คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับที่สุด ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและองค์กรของท่าน** โดยจะประมวลผลเป็นภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการวิจัยนี้เท่านั้น
3. เนื้อหาสาระในแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 9 ตอนดังต่อไปนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
 - ตอนที่ 9 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทางการเงินเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

4. วิธีการบันทึกข้อมูลลงในแบบสอบถาม ขอให้ผู้บริหารสถานศึกษาเขียนเครื่องหมาย ลงใน ซึ่งตรงกับคำตอบของท่าน ระดับความคิดเห็นในมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (5, 4, 3, 2 และ 1) มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมในประเด็นหรือสาระที่ถามตามข้อรายการนั้นๆ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมในประเด็นหรือสาระที่ถามตามข้อรายการนั้นๆ อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมในประเด็นหรือสาระที่ถามตามข้อรายการนั้นๆ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมในประเด็นหรือสาระที่ถามตามข้อรายการนั้นๆ อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมในประเด็นหรือสาระที่ถามตามข้อรายการนั้นๆ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อ-นามสกุลผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร.....ปี

ชื่อโรงเรียน.....

ขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ อื่นๆ.....

จำนวนครู.....คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา.....คน

จำนวนนักเรียนทั้งหมด.....คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์สถานศึกษา					
1) ผู้บริหารสำรวจความคาดหวัง โอกาส และอุปสรรคจากผู้ที่มีส่วนสำคัญ (Stakeholders) ต่อสถานศึกษา					
2) ผู้บริหารวิเคราะห์ถึงสถานภาพของสถานศึกษาในปัจจุบัน เช่น ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น					
3) ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่งและ/หรือหลายกลยุทธ์ที่สอดคล้องกันในการก้าวไปสู่อนาคตที่ต้องการ					
2.2 การสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง					
1) ผู้บริหารจัดประชุมครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และแนวทางปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา					
2) ผู้บริหารนำปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติงานพิมพ์แจกให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
3) ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนทราบอย่างเปิดเผย					
4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาติดต่อสื่อสารกันแบบสองทาง (Two-way communication)					
2.3 การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน					
1) ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
2) ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถรับผิดชอบผลการดำเนินงานของตนเอง					
3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร					
1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้อย่างเสรี					
2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้เรียนและผู้ปกครองเพื่อนำมาปรับปรุงระบบงาน					
3) ผู้บริหารกำหนดเป้าประสงค์ในการปรับปรุงงานที่ชัดเจน					
4) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำงานในสถานศึกษาให้สูงขึ้น					
2.5 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย					
1) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
2) ผู้บริหารนำเอาระบบการทำงานแบบใหม่เข้ามาใช้ในสถานศึกษา					
3) ผู้บริหารพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
4) ผู้บริหารปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของผู้รับบริการเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ					
2.6 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
1) ผู้บริหารจัดอาคารเรียน ห้องทำงาน และบริเวณโดยรอบให้มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม และร่มรื่นปราศจากมลพิษ					
2) ผู้บริหารจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนไว้ในห้องเรียนอย่างเพียงพอ					
3) ผู้บริหารจัดบริการสืบค้นแหล่งข้อมูลทางสารสนเทศ					
4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดทำโครงการและแผนการสอนเพื่อใช้ในสถานศึกษาทุกปี					
2.7 ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ					
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนบริเวณโดยรอบ					
2) ผู้บริหาร ครู บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกับผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนในการรณรงค์ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม					
3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนอย่างถูกต้อง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.1 การศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา					
1) สถานศึกษากำหนดเวลาที่แน่นอนในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์					
2) สถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
3) สถานศึกษามีกระบวนการที่เป็นระบบในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
5) ผู้บริหารสถานศึกษาได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยภายในของสถานศึกษาตนเอง					
3.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในแผนกลยุทธ์					
1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาได้นำแผนกลยุทธ์ไปใช้ปฏิบัติงานจริง					
3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องโดยใช้การประชุมร่วมกันของทุกฝ่าย					
3.3 การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
1) ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา					
2) ผู้บริหารมีการพบปะเยี่ยมเยียนนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นต่างๆ					
3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษารับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ประเมินภายนอกในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.4 การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร					
1) แผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา					
2) แผนปฏิบัติการสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์รวมทั้งเป้าหมายหลักของสถานศึกษา					
3) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุผลตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ					
4) ข้อมูลและสารสนเทศที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ					
3.5 การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะสถานศึกษา					
1) สถานศึกษามีภาพลักษณ์เป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไป					
2) สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่โดดเด่นเป็นพิเศษแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น					
3) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร/รายวิชาซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น					
3.6 การเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา					
1) ผู้บริหารตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่เหนือกว่าสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศ					
2) ผู้บริหารกำหนดประเด็นที่จะทำการเปรียบเทียบกับสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศ					
3) ผู้บริหารกำหนดสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่มีความเป็นเลิศเพื่อใช้เปรียบเทียบอย่างชัดเจน					
4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดของสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่เป็นเลิศ					
5) ผู้บริหารรายงานผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับสถานศึกษาหรือองค์กรอื่นให้กับคณะครูและบุคลากรทั้งหมดภายในสถานศึกษาทราบ					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.1 การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
1) สถานศึกษากำหนดลักษณะงานแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน					
2) สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ตรงกับลักษณะงาน					
3) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามา ร่วมงานในสถานศึกษา					
4) สถานศึกษาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น					
4.2 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป หรือพัฒนาตนเองในสาขาที่สนใจหรือตามความต้องการของสถานศึกษา					
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตเอกสารทางวิชาการ					
3) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับ การฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
4) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่าง ครูและบุคลากรในแต่ละกลุ่มสาระ					
5) ผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
6) ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าความรู้ ด้วยตนเองจากการอ่านตำรา วารสาร และการค้นคว้าวิจัย					
7) ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.3 การพัฒนาจิตใจครูและบุคลากรทางการศึกษา					
1) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติศาสนกิจในวันหยุดและวันสำคัญทางศาสนา					
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดมั่นในคุณค่าและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม					
4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุขตามหลักคำสอนทางศาสนา					
4.4 การทำงานเป็นหมู่คณะ					
1) ผู้บริหารจัดให้มีการทำงานร่วมกันทุกระดับ					
2) ผู้บริหารกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหมู่คณะที่ชัดเจน					
3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม					
4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล					
4.5 ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1) ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม					
2) ผู้บริหารกำหนดวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน					
3) ผู้บริหารกำหนดช่วงเวลาประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงาน					
4) ผู้บริหารกำหนดหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายให้เป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินอย่างเปิดเผย					
5) ผู้บริหารกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
6) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินผล					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
1) ผู้บริหารมอบหมายงานสำคัญให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ					
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3) ผู้บริหารหมั่นดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสวัสดิการของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน					
4) ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
5) ผู้บริหารประกาศยกย่องครูดีเด่นของโรงเรียนให้สาธารณชนทราบ					
6) ผู้บริหารจัดแสดงผลงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จให้เพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทราบ					

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.1 การระบุกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน					
1) สถานศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียดของผู้เรียนและผู้ปกครองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างถูกต้องและทันสมัย					
2) สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียนและผู้ปกครองทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างเป็นระบบ					
3) สถานศึกษาคัดเลือกกลุ่มผู้เรียนหรือผู้ปกครองที่มีคุณค่าต่อสถานศึกษา					
4) สถานศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองแต่ละกลุ่ม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.2 การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการ					
1) สถานศึกษากำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์					
2) สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ					
3) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน หรือการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
4) สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกลุ่มสาระหรือวิชาที่สอน					
5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจต่อปัญหาของผู้เรียน					
5.3 การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
1) สถานศึกษาสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนและ/หรือผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง					
2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจัดลำดับความสำคัญของงานที่ให้บริการกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และ/หรือชุมชน					
3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนรวมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ จากผู้เรียนและ/หรือผู้ปกครอง					
4) สถานศึกษาปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
5.4 การรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว					
1) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
2) สถานศึกษาแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
5.5 การขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน					
1) สถานศึกษาขยายห้องเรียนหรือชั้นเรียนเพิ่มขึ้น					
2) สถานศึกษาจัดบริการให้คำปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพแก่ผู้เรียน					
3) สถานศึกษาเปิดหลักสูตรใหม่หรือวิชาเลือกเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่สนใจ					

ตอนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.1 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระบวนการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ					
1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจัดทำข้อมูลหรือสารสนเทศ					
2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตประเภทของข้อมูลหรือสารสนเทศที่ต้องการ					
3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และการเผยแพร่สารสนเทศ					
4) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้าของระบบข้อมูลหรือสารสนเทศ					
5) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบข้อมูลหรือสารสนเทศ					
6.2 คุณภาพของสารสนเทศ					
1) สารสนเทศมีความทันสมัยอยู่เสมอ					
2) สารสนเทศมีความเที่ยงตรง					
3) สารสนเทศครอบคลุมรายละเอียดที่สำคัญทุกเรื่องในสิ่งที่ต้องการทราบ					
4) สารสนเทศมีการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลที่เชื่อถือได้					
5) สารสนเทศมีความถูกต้องโดยตรวจสอบกับแหล่งข้อมูลอื่นที่มีสารสนเทศเดียวกัน					
6) สารสนเทศมีความชัดเจนและง่ายต่อความเข้าใจ					
6.3 การประยุกต์ใช้ข้อมูลและสารสนเทศ					
1) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาในปัจจุบัน					
2) บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศได้ทันเวลาตามที่ต้องการ					

ตอนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.1 การพัฒนาหลักสูตร					
1) สถานศึกษากำหนดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ					
2) สถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
3) สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ/ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ					
4) สถานศึกษามีการประเมินการใช้หลักสูตรทุกปีการศึกษา					
7.2 ความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้					
1) สถานศึกษาจัดให้มีสื่อกระจายเสียงตามสายภายในสถานศึกษา					
2) สถานศึกษาจัดให้มีหนังสือ ตำราเรียนที่ทันสมัย รวมทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ในห้องสมุดอย่างเพียงพอ					
3) สถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน					
4) สถานศึกษาจัดให้มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ สำหรับผู้เรียน					
5) สถานศึกษาจัดให้มีป้ายนิเทศภายในสถานศึกษาโดยรอบเพื่อส่งเสริมความรู้แก่ผู้เรียน					
6) สถานศึกษาจัดให้มีผู้ปกครอง/ปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นวิทยากรช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ครูและผู้เรียน					
7) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน					
1) ครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2) ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระของหลักสูตร					
3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ					
4) ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นวิชาการควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุล					
5) ครูจัดการเรียนการสอนที่ฝึกฝนให้นักเรียนรู้จักคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง					
6) ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสามารถ และความสนใจ					
7) ครูจัดการเรียนการสอนหรือเลือกเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
7.4 ระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา					
1) สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนทุกรายวิชาโดยหัวหน้ากลุ่มสาระ					
2) สถานศึกษาจัดให้ครูดูแลการสอนและการนิเทศกันเอง					
3) สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกเป็นผู้ให้การนิเทศภายในโรงเรียน					
4) ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา					
5) สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
7.5 มาตรฐานการวัดและประเมินผู้เรียน					
1) สถานศึกษากำหนดระเบียบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน					
2) สถานศึกษาประเมินผลการเรียนของนักเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3) สถานศึกษาให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพสูง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.6 กิจกรรม/โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน					
1) สถานศึกษาจัดประกวดแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการประจำปี					
2) สถานศึกษาจัดตั้งชมรมหรือศูนย์การเรียนรู้ภายในโรงเรียน					
3) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานหรือฝึกงานโดยอาศัยการปฏิบัติจริง					
4) สถานศึกษาจัดกิจกรรมเข้าค่ายอบรมทางวิชาการ					
5) สถานศึกษาจัดให้มีนิทรรศการแสดงผลงานของครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
7.7 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
1) สถานศึกษาจัดห้องหรือมุมประสบการณ์ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
2) สถานศึกษามีห้องสมุดที่ได้มาตรฐานเพียงพอกับผู้เรียน					
3) สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนและรูปแบบการจัดที่นั่งเหมาะสมแก่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน					
4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้กำลังใจผู้เรียนด้วยวาจาและกิริยามารยาทที่ดี					
7.8 การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย					
1) ครูผู้สอนจัดประสบการณ์/สถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบปัญหาวิจัย					
2) ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน					
3) ครูให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเกี่ยวกับวิธีการในการค้นหาคำตอบที่เหมาะสมและเชื่อถือได้					
4) ครูรวบรวมหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลได้อย่างถูกต้อง					
5) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอข้อมูลหรือร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน					
6) ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรหรือการเรียนการสอน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.9 การประกันคุณภาพทางการศึกษา					
1) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในทุกปี					
2) ผู้บริหารและบุคลากรครุร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อวางแผนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน					
3) สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ					
4) สถานศึกษาจัดให้มีโครงการช่วยเหลือผู้เรียนหรือโครงการส่งเสริมศักยภาพแก่ผู้เรียน					
5) สถานศึกษานำผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน					

ตอนที่ 8 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอก

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย					
1) สถานศึกษามองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตเป็นภาพเดียวกันกับสมาชิกในเครือข่าย					
2) สถานศึกษามีการรับรู้และมุ่งมองไปในทิศทางเดียวกันกับสมาชิกเครือข่ายถึงเหตุผล ข้อตกลง และแนวทางปฏิบัติในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย					
3) สถานศึกษาเข้าใจปัญหาและแสวงหาคำตอบในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันกับสมาชิกในเครือข่าย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.2 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย					
1) สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับสมาชิกในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
2) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์กับสมาชิกในเครือข่าย					
3) สถานศึกษาร่วมวางแผน ตัดสินใจ รับผิดชอบ และประเมินผลกับสมาชิกในเครือข่าย					
4) สถานศึกษามีการติดต่อประสานงานเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกด้วยกันอย่างทั่วถึง					
8.3 การเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก					
1) สถานศึกษาให้การสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกในเครือข่าย					
2) สถานศึกษามีความรู้สึกผูกพันฉันท์เพื่อนในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในเครือข่าย					
3) สถานศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายเพื่อนสมาชิกด้วยกัน					
8.4 การบรรลุความต้องการของสมาชิกร่วมกัน					
1) สถานศึกษาและสมาชิกในเครือข่ายได้รับความพึงพอใจตามที่ต้องการ					
2) สถานศึกษาและสมาชิกในเครือข่ายสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคของตนเองจากการเข้าร่วมในเครือข่าย					
3) สถานศึกษาและสมาชิกในเครือข่ายมีการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาต่อยอดความคิดและประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 9 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทางการเงิน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9.1 ประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณ					
1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการจัดทำงบประมาณที่ชัดเจน					
2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ					
3) การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
4) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบในเรื่องงบประมาณ					
5) สถานศึกษามีการกำหนดช่วงระยะเวลาของการใช้งบประมาณที่ชัดเจน					
9.2 การได้มาและการใช้ไปของเงินทุน					
1) ผู้บริหารทำการเปรียบเทียบต้นทุนของแหล่งเงินทุนประเภทต่างๆ					
2) แหล่งที่มาของเงินทุนสอดคล้องกับการใช้ไปของเงินทุน					
3) เงินทุนที่ได้รับสามารถนำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
4) การใช้งบของเงินทุนเป็นไปตามงบประมาณที่วางแผนไว้					
9.3 การรักษาสภาพคล่องทางการเงิน					
1) สถานศึกษามีการสำรองเงินสดเพียงพอต่อรายจ่ายที่เกิดขึ้น					
2) สถานศึกษาจัดเก็บค่าเล่าเรียนจากผู้ปกครองได้ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อรักษาสภาพคล่องทางการเงิน					
3) สถานศึกษามีการขยายระยะเวลาในการชำระหนี้ให้ยาวนานขึ้นเพื่อรักษาสภาพคล่องทางการเงิน					
4) สถานศึกษามีการลงทุนในสินทรัพย์หมุนเวียนมากกว่าสินทรัพย์ถาวร (สินทรัพย์ประจำ) เพื่อรักษาสภาพคล่องทางการเงิน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9.4 การควบคุมภายในทางการเงิน					
1) สถานศึกษาดำรงดุลอำนาจและความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่การเงินและเจ้าหน้าที่บัญชี					
2) นุคูลากรทางการศึกษาซึ่งรับผิดชอบงานด้านการเงินโดยตรงจัดทำรายงานทางการเงินเสนอให้ผู้บริหารทราบทุกเดือน/ทุกไตรมาส					
3) สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีทุกประเภท (บัญชีรายวัน บัญชีแยกประเภท) ตามหลักทางบัญชีที่ถูกต้องและเชื่อถือได้					
4) รายงานทางการเงินของสถานศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบทางบัญชีอย่างถูกต้องโดยผู้รับอนุญาตตามกฎหมาย					



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
คำสั่งที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

L I S R E L
BY
Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\neng_lisrel\QED_04.LS8:

```
!QED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON
DA NI=44 NO=308 MA=CM
LA fi=la.dat
KM fi=km.dat
ME fi=mean.dat
SD fi=sd.dat
MO NY=44 NE=8 NK=1 LY=FU,FI GA=FU,FR PS=SY TE=SY
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(6,1) LY(7,1)
FR LY(8,2) LY(9,2) LY(10,2) LY(11,2) LY(12,2) LY(13,2)
FR LY(14,3) LY(15,3) LY(16,3) LY(17,3) LY(18,3) LY(19,3)
FR LY(20,4) LY(21,4) LY(22,4) LY(23,4) LY(24,4)
FR LY(25,5) LY(26,5) LY(27,5)
FR LY(28,6) LY(29,6) LY(30,6) LY(31,6) LY(32,6) LY(33,6)
LY(34,6) LY(35,6) LY(36,6)
FR LY(37,7) LY(38,7) LY(39,7) LY(40,7)
FR LY(41,8) LY(42,8) LY(43,8) LY(44,8)
FR TE(21,22) TE(41,42) TE(16,17) TE(24,30) TE(1,25) TE(37,39)
FR TE(26,27) TE(22,30) TE(13,21) TE(1,2) TE(29,40) TE(19,21)
FR TE(6,21) TE(13,20) TE(12,13) TE(18,20) TE(14,35) TE(14,17)
FR TE(2,9) TE(22,26) TE(6,34) TE(7,12) TE(23,34) TE(2,8)
FR TE(21,25) TE(18,35) TE(1,31) TE(10,19) TE(19,22) TE(16,18)
FR TE(24,31) TE(29,33) TE(10,15) TE(15,26) TE(28,40) TE(1,8)
FR TE(1,14) TE(21,27) TE(6,43) TE(43,44) TE(39,41) TE(11,43)
FR TE(3,22) TE(6,30) TE(8,30) TE(30,35) TE(14,33) TE(20,25)
FR TE(20,24) TE(13,24) TE(18,25) TE(8,18) TE(13,31) TE(1,6)
FR TE(6,25) TE(6,29) TE(6,8) TE(10,21) TE(14,28) TE(8,23)
FR TE(8,20) TE(19,23) TE(40,42) TE(22,40) TE(21,40) TE(16,29)
FR TE(11,13) TE(20,31) TE(27,29) TE(23,29) TE(24,43) TE(10,12)
FR TE(10,36) TE(5,7) TE(7,25) TE(12,25) TE(4,8) TE(28,35)
FR TE(24,44) TE(26,40) TE(7,8) TE(14,30) TE(14,41) TE(17,24)
FR TE(10,32) TE(8,10) TE(10,30) TE(10,34) TE(4,17) TE(29,34)
FR TE(14,44) TE(6,44) TE(15,18) TE(18,27) TE(2,31) TE(3,34)
FR TE(23,32) TE(28,44) TE(18,36) TE(42,43) TE(13,39) TE(32,35)
FR TE(22,37) TE(22,42) TE(36,42) TE(9,22) TE(5,42) TE(4,11)
FR TE(4,9) TE(6,28) TE(6,10) TE(5,31) TE(5,35) TE(18,32)
FR TE(31,37) TE(17,21) TE(7,17) TE(17,32) TE(3,30) TE(10,37)
FR TE(16,26) TE(5,41) TE(22,28) TE(1,35) TE(4,19) TE(4,40)
FR TE(5,8) TE(24,33) TE(18,35) TE(24,35) TE(15,33) TE(9,21)
FR TE(30,34) TE(3,20) TE(6,12) TE(12,35) TE(35,39) TE(34,35)
FR TE(34,41) TE(10,41) TE(10,42) TE(11,42) TE(25,41) TE(1,41)
FR TE(1,9) TE(28,33) TE(11,16) TE(19,27) TE(10,27) TE(16,34)
FR TE(3,16) TE(3,41) TE(10,14) TE(9,40) TE(9,15) TE(34,40)
FR TE(26,34) TE(13,15) TE(8,36) TE(2,18) TE(2,17) TE(18,31)
FR TE(20,33) TE(12,22) TE(22,36) TE(10,22) TE(36,41) TE(40,41)
FR TE(19,43) TE(30,43) TE(13,40) TE(13,14) TE(6,14) TE(8,21)
FR TE(16,21) TE(14,21) TE(10,16) TE(26,31) TE(1,27) TE(14,29)
FR TE(29,31) TE(18,34) TE(1,13) TE(36,40) TE(9,12) TE(7,28)
FR TE(7,14) TE(7,19) TE(13,42) TE(2,29) TE(24,29) TE(24,34)
```

FR TE(4,35) TE(4,44) TE(4,43) TE(23,28) TE(23,33) TE(21,35)
 FR TE(19,35) TE(8,19) TE(21,31) TE(21,24) TE(22,31) TE(7,24)
 FR TE(20,21) TE(2,36) TE(1,7) TE(39,44) TE(15,28) TE(20,42)
 FR TE(5,13) TE(2,34) TE(2,6) TE(31,35) TE(6,26) TE(17,36)
 FR TE(3,15) TE(15,38) TE(16,36) TE(19,36) TE(3,14) TE(3,43)
 FR TE(5,27) TE(2,5) TE(5,22) TE(4,30) TE(22,24) TE(2,43)
 FR TE(3,26) TE(7,21) TE(10,26) TE(26,41) TE(27,41) TE(23,27)
 FR TE(14,23) TE(8,22) TE(2,44) TE(7,13) TE(6,20) TE(12,20)
 FR TE(2,12) TE(2,11) TE(11,12) TE(9,13) TE(17,25) TE(25,29)
 LK
 QED
 LE
 L S H R I A N F
 PD
 OU FS SE TV MI RS SC AD=OFF

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Number of Input Variables	44
Number of Y - Variables	44
Number of X - Variables	0
Number of ETA - Variables	8
Number of KSI - Variables	1
Number of Observations	308

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Covariance Matrix

	<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
LVIS	0.24					
LCOM	0.17	0.30				
LDEL	0.13	0.13	0.29			
LIMP	0.14	0.15	0.14	0.26		
LCHA	0.16	0.18	0.15	0.18	0.29	
LATM	0.17	0.17	0.14	0.16	0.18	0.29
LACC	0.11	0.14	0.12	0.14	0.18	0.14
SPOS	0.17	0.21	0.14	0.20	0.20	0.20
SPAR	0.17	0.22	0.16	0.20	0.20	0.17
SFEE	0.13	0.14	0.15	0.17	0.19	0.14
SALI	0.16	0.19	0.16	0.21	0.21	0.20
SDIF	0.14	0.16	0.13	0.16	0.18	0.17
SBEN	0.14	0.13	0.12	0.16	0.20	0.14
HATT	0.20	0.18	0.17	0.18	0.21	0.21
HPRO	0.14	0.15	0.16	0.17	0.18	0.17
HMOR	0.11	0.14	0.15	0.15	0.16	0.15
HUNI	0.13	0.16	0.14	0.17	0.17	0.16
HTRA	0.13	0.17	0.14	0.17	0.17	0.16
HINC	0.15	0.15	0.15	0.15	0.19	0.16
RSPE	0.10	0.13	0.09	0.14	0.16	0.13
REXP	0.16	0.15	0.14	0.17	0.19	0.20
RENH	0.17	0.16	0.14	0.19	0.21	0.19
RMAI	0.12	0.12	0.13	0.14	0.15	0.14
RGRO	0.13	0.12	0.09	0.15	0.18	0.14
IPAR	0.09	0.16	0.14	0.18	0.17	0.14
IQUA	0.15	0.15	0.17	0.18	0.19	0.19
IAPP	0.16	0.20	0.19	0.23	0.22	0.21
ADEV	0.15	0.16	0.15	0.18	0.19	0.17
AVAR	0.14	0.18	0.14	0.17	0.18	0.20
AINS	0.16	0.17	0.18	0.18	0.20	0.22
ACOA	0.13	0.20	0.16	0.19	0.20	0.20

AEVA	0.14	0.14	0.15	0.16	0.16	0.18
AACT	0.16	0.16	0.14	0.19	0.21	0.19
AENV	0.11	0.13	0.14	0.14	0.14	0.17
ARES	0.15	0.17	0.16	0.19	0.20	0.20
AASS	0.18	0.20	0.18	0.21	0.23	0.21
NSHA	0.10	0.13	0.09	0.15	0.18	0.13
NINV	0.14	0.16	0.12	0.19	0.21	0.17
NDEP	0.15	0.16	0.13	0.20	0.22	0.17
NACH	0.12	0.17	0.13	0.17	0.22	0.15
FBUD	0.14	0.19	0.18	0.19	0.19	0.20
FSOF	0.17	0.21	0.18	0.23	0.21	0.22
FLIQ	0.13	0.17	0.12	0.15	0.17	0.19
FCON	0.18	0.21	0.17	0.19	0.22	0.19

Covariance Matrix

	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
LACC	0.32					
SPOS	0.18	0.33				
SPAR	0.18	0.25	0.41			
SFEE	0.15	0.19	0.23	0.35		
SALI	0.19	0.26	0.27	0.24	0.36	
SDIF	0.11	0.20	0.18	0.15	0.21	0.35
SBEN	0.18	0.20	0.19	0.21	0.21	0.21
HATT	0.13	0.22	0.22	0.18	0.25	0.21
HPRO	0.16	0.19	0.21	0.20	0.22	0.17
HMOR	0.14	0.17	0.16	0.14	0.20	0.17
HUNI	0.16	0.18	0.18	0.16	0.20	0.17
HTRA	0.15	0.22	0.20	0.18	0.22	0.17
HINC	0.13	0.18	0.18	0.20	0.21	0.17
RSPE	0.17	0.21	0.19	0.18	0.20	0.13
REXP	0.13	0.19	0.18	0.15	0.24	0.20
RENH	0.15	0.21	0.20	0.20	0.25	0.23
RMAI	0.14	0.14	0.16	0.17	0.18	0.13
RGRO	0.14	0.20	0.18	0.23	0.23	0.19
IPAR	0.20	0.21	0.21	0.21	0.23	0.14
IQUA	0.15	0.22	0.21	0.19	0.23	0.18
IAPP	0.20	0.29	0.28	0.23	0.29	0.22
ADEV	0.14	0.21	0.20	0.19	0.23	0.20
AVAR	0.17	0.21	0.22	0.21	0.24	0.18
AINS	0.17	0.21	0.22	0.22	0.26	0.20
ACOA	0.20	0.24	0.22	0.23	0.26	0.20
AEVA	0.13	0.18	0.18	0.15	0.20	0.17
AACT	0.17	0.22	0.21	0.22	0.26	0.23
AENV	0.13	0.16	0.15	0.13	0.18	0.14
ARES	0.21	0.25	0.25	0.23	0.28	0.19
AASS	0.20	0.24	0.24	0.20	0.27	0.21
NSHA	0.18	0.19	0.19	0.20	0.22	0.17
NINV	0.20	0.22	0.23	0.26	0.25	0.20
NDEP	0.20	0.22	0.23	0.26	0.26	0.20
NACH	0.23	0.22	0.25	0.27	0.25	0.18
FBUD	0.19	0.26	0.27	0.18	0.27	0.20
FSOF	0.21	0.29	0.30	0.22	0.29	0.23
FLIQ	0.16	0.21	0.21	0.19	0.25	0.18
FCON	0.18	0.27	0.28	0.23	0.28	0.22

Covariance Matrix

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
SBEN	0.45					
HATT	0.22	0.53				
HPRO	0.19	0.24	0.31			

HMOR	0.15	0.19	0.19	0.34		
HUNI	0.16	0.17	0.19	0.21	0.29	
HTRA	0.18	0.22	0.19	0.15	0.19	0.32
HINC	0.16	0.25	0.22	0.18	0.19	0.21
RSPE	0.26	0.17	0.17	0.14	0.16	0.23
REXP	0.13	0.27	0.21	0.20	0.21	0.20
RENH	0.21	0.27	0.24	0.22	0.22	0.22
RMAI	0.15	0.16	0.17	0.14	0.14	0.16
RGRO	0.33	0.21	0.19	0.12	0.12	0.20
IPAR	0.21	0.19	0.19	0.16	0.19	0.23
IQUA	0.18	0.25	0.24	0.17	0.19	0.21
IAPP	0.26	0.28	0.26	0.22	0.23	0.28
ADEV	0.20	0.29	0.20	0.18	0.19	0.22
AVAR	0.21	0.25	0.21	0.15	0.18	0.21
AINS	0.20	0.29	0.23	0.21	0.22	0.21
ACOA	0.27	0.27	0.23	0.20	0.22	0.26
AEVA	0.16	0.21	0.19	0.17	0.19	0.20
AACT	0.25	0.32	0.25	0.19	0.21	0.22
AENV	0.15	0.17	0.16	0.16	0.14	0.15
ARES	0.22	0.23	0.24	0.22	0.22	0.21
AASS	0.22	0.29	0.24	0.23	0.24	0.22
NSHA	0.21	0.19	0.18	0.13	0.15	0.17
NINV	0.25	0.24	0.22	0.17	0.19	0.20
NDEP	0.24	0.26	0.22	0.19	0.19	0.21
NACH	0.28	0.20	0.19	0.15	0.17	0.21
FBUD	0.20	0.30	0.22	0.18	0.21	0.25
FSOF	0.26	0.31	0.25	0.23	0.23	0.27
FLIQ	0.18	0.24	0.20	0.14	0.16	0.19
FCON	0.23	0.34	0.25	0.20	0.21	0.23

Covariance Matrix

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
HINC	0.35					
RSPE	0.18	0.54				
REXP	0.25	0.15	0.36			
RENH	0.25	0.19	0.29	0.40		
RMAI	0.18	0.15	0.16	0.19	0.33	
RGRO	0.17	0.33	0.12	0.19	0.17	1.06
IPAR	0.18	0.27	0.15	0.21	0.17	0.24
IQUA	0.21	0.21	0.23	0.29	0.17	0.20
IAPP	0.22	0.29	0.23	0.30	0.20	0.31
ADEV	0.22	0.19	0.24	0.27	0.19	0.24
AVAR	0.19	0.22	0.21	0.24	0.20	0.30
AINS	0.23	0.18	0.25	0.30	0.20	0.16
ACOA	0.22	0.28	0.22	0.25	0.18	0.36
AEVA	0.19	0.15	0.21	0.22	0.18	0.17
AACT	0.22	0.20	0.25	0.27	0.17	0.33
AENV	0.14	0.16	0.17	0.18	0.17	0.19
ARES	0.21	0.26	0.23	0.27	0.21	0.31
AASS	0.25	0.21	0.27	0.30	0.20	0.23
NSHA	0.17	0.26	0.15	0.19	0.16	0.35
NINV	0.22	0.28	0.20	0.26	0.20	0.39
NDEP	0.23	0.30	0.21	0.26	0.21	0.41
NACH	0.19	0.32	0.15	0.20	0.20	0.43
FBUD	0.21	0.22	0.24	0.26	0.18	0.20
FSOF	0.23	0.28	0.26	0.32	0.21	0.26
FLIQ	0.20	0.18	0.20	0.22	0.16	0.30
FCON	0.22	0.23	0.26	0.28	0.20	0.31

Covariance Matrix

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
IPAR	0.42					
IQUA	0.24	0.46				
IAPP	0.33	0.41	0.61			
ADEV	0.22	0.25	0.30	0.42		
AVAR	0.25	0.23	0.32	0.27	0.42	
AINS	0.22	0.26	0.31	0.28	0.26	0.41
ACOA	0.28	0.23	0.34	0.31	0.33	0.30
AEVA	0.18	0.21	0.25	0.23	0.23	0.26
AACT	0.24	0.26	0.32	0.27	0.33	0.29
AENV	0.17	0.17	0.22	0.19	0.22	0.22
ARES	0.29	0.28	0.35	0.28	0.31	0.33
AASS	0.25	0.26	0.32	0.31	0.29	0.32
NSHA	0.25	0.20	0.27	0.24	0.23	0.20
NINV	0.29	0.24	0.31	0.28	0.28	0.26
NDEP	0.29	0.24	0.32	0.28	0.29	0.26
NACH	0.32	0.21	0.32	0.24	0.31	0.24
FBUD	0.28	0.29	0.37	0.27	0.28	0.29
FSOF	0.30	0.32	0.43	0.31	0.33	0.34
FLIQ	0.20	0.23	0.31	0.23	0.26	0.24
FCON	0.25	0.31	0.40	0.32	0.31	0.30

Covariance Matrix

	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
ACOA	0.55					
AEVA	0.26	0.34				
AACT	0.34	0.25	0.59			
AENV	0.23	0.19	0.21	0.26		
ARES	0.33	0.25	0.34	0.25	0.53	
AASS	0.34	0.27	0.34	0.23	0.35	0.46
NSHA	0.27	0.16	0.28	0.16	0.32	0.25
NINV	0.36	0.21	0.36	0.21	0.39	0.32
NDEP	0.37	0.21	0.35	0.22	0.37	0.32
NACH	0.36	0.20	0.32	0.21	0.38	0.28
FBUD	0.31	0.24	0.31	0.22	0.32	0.33
FSOF	0.35	0.26	0.35	0.23	0.36	0.33
FLIQ	0.28	0.21	0.27	0.18	0.29	0.26
FCON	0.33	0.24	0.35	0.20	0.33	0.32

Covariance Matrix

	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
NSHA	0.60					
NINV	0.53	0.70				
NDEP	0.50	0.65	0.76			
NACH	0.54	0.63	0.67	0.80		
FBUD	0.26	0.30	0.29	0.32	0.58	
FSOF	0.29	0.32	0.35	0.37	0.54	0.78
FLIQ	0.25	0.28	0.30	0.30	0.34	0.42
FCON	0.30	0.34	0.36	0.34	0.41	0.49

Covariance Matrix

	<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
FLIQ	0.56	
FCON	0.42	0.67

!QED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Number of Iterations =139

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

	LAMBDA-Y					
	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
LVIS	0.34	--	--	--	--	--
LCOM	0.36 (0.03) 13.14	--	--	--	--	--
LDEL	0.34 (0.03) 10.48	--	--	--	--	--
LIMP	0.40 (0.03) 12.87	--	--	--	--	--
LCHA	0.44 (0.03) 13.31	--	--	--	--	--
LATM	0.40 (0.03) 13.91	--	--	--	--	--
LACC	0.36 (0.04) 10.08	--	--	--	--	--
SPOS	--	0.48	--	--	--	--
SPAR	--	0.50 (0.03) 16.39	--	--	--	--
SFEE	--	0.46 (0.03) 15.12	--	--	--	--
SALI	--	0.54 (0.03) 20.30	--	--	--	--
SDIF	--	0.42 (0.03) 13.63	--	--	--	--
SBEN	--	0.43 (0.03) 12.58	--	--	--	--
HATT	--	--	0.51	--	--	--
HPRO	--	--	0.46 (0.03) 14.13	--	--	--

HMOR	--	--	0.40 (0.03) 11.69	--	--	--
HUNI	--	--	0.42 (0.03) 11.97	--	--	--
HTRA	--	--	0.45 (0.03) 13.46	--	--	--
HINC	--	--	0.46 (0.03) 13.16	--	--	--
RSPE	--	--	--	0.42	--	--
REXP	--	--	--	0.46 (0.05) 10.24	--	--
RENH	--	--	--	0.50 (0.05) 10.80	--	--
RMAI	--	--	--	0.37 (0.04) 9.24	--	--
RGRO	--	--	--	0.47 (0.06) 8.10	--	--
IPAR	--	--	--	--	0.49	--
IQUA	--	--	--	--	0.52 (0.04) 13.51	--
IAPP	--	--	--	--	0.65 (0.04) 14.94	--
ADEV	--	--	--	--	--	0.52
AVAR	--	--	--	--	--	0.51 (0.03) 16.17
AINS	--	--	--	--	--	0.54 (0.03) 17.56
ACOA	--	--	--	--	--	0.58 (0.04) 15.99
AEVA	--	--	--	--	--	0.45 (0.03) 15.93

AACT	--	--	--	--	--	0.56 (0.04) 13.78
AENV	--	--	--	--	--	0.39 (0.03) 15.27
ARES	--	--	--	--	--	0.61 (0.04) 15.66
AASS	--	--	--	--	--	0.59 (0.03) 18.38
NSHA	--	--	--	--	--	
NINV	--	--	--	--	--	
NDEP	--	--	--	--	--	
NACH	--	--	--	--	--	
FBUD	--	--	--	--	--	
FSOF	--	--	--	--	--	
FLIQ	--	--	--	--	--	
FCON	--	--	--	--	--	
LAMBDA-Y						
	N	E				
LVIS	--	--				
LCOM	--	--				
LDEL	--	--				
LIMP	--	--				
LCHA	--	--				
LATM	--	--				
LACC	--	--				
SPOS	--	--				
SPAR	--	--				
SFEE	--	--				
SALI	--	--				
SDIF	--	--				
SBEN	--	--				
HATT	--	--				

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

HPRO	--	--
HMOR	--	--
HUNI	--	--
HTRA	--	--
HINC	--	--
RSPE	--	--
REXP	--	--
RENH	--	--
RMAI	--	--
RGRO	--	--
IPAR	--	--
IQUA	--	--
IAPP	--	--
ADEV	--	--
AVAR	--	--
AINS	--	--
ACOA	--	--
AEVA	--	--
AACT	--	--
AENV	--	--
ARES	--	--
AASS	--	--
NSHA	0.68	--
NINV	0.79 (0.03) 25.25	--
NDEP	0.83 (0.04) 22.09	--
NACH	0.81 (0.03) 23.99	--
FBUD	--	0.62
FSOF	--	0.72 (0.03) 20.71



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FLIQ -- 0.54
(0.04)
12.97

FCON -- 0.66
(0.04)
15.43

GAMMA

QED

L 0.93
(0.07)
12.87

S 0.93
(0.06)
16.39

H 0.95
(0.07)
13.47

R 1.00
(0.09)
10.83

I 0.92
(0.06)
14.27

A 0.94
(0.06)
15.96

N 0.67
(0.06)
12.03

F 0.86
(0.06)
14.44

Covariance Matrix of ETA and KSI

	L	S	H	R	I	A
L	1.00					
S	0.87	1.00				
H	0.88	0.88	1.00			
R	0.93	0.93	0.94	1.00		
I	0.86	0.86	0.87	0.92	1.00	
A	0.87	0.87	0.89	0.94	0.87	1.00
N	0.62	0.63	0.63	0.67	0.62	0.63
F	0.81	0.81	0.82	0.86	0.80	0.81
QED	0.93	0.93	0.95	1.00	0.92	0.94

Covariance Matrix of ETA and KSI

	<u>N</u>	<u>E</u>	<u>QED</u>
N	1.00		
F	0.58	1.00	
QED	0.67	0.86	1.00

PHI

QED

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
0.13	0.13	0.11	0.00	0.15	0.12
(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.02)
4.68	6.34	5.26	0.02	3.90	6.25

PSI

Note: This matrix is diagonal.

<u>N</u>	<u>E</u>
0.55	0.25
(0.06)	(0.04)
9.24	5.95

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
0.87	0.87	0.89	1.00	0.85	0.88

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

<u>N</u>	<u>E</u>
0.45	0.75

THETA-EPS

	<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
LVIS	0.13 (0.01) 11.66					
LCOM	0.05 (0.01) 5.46	0.17 (0.01) 11.78				
LDEL	--	--	0.17 (0.01) 11.93			
LIMP	--	--	--	0.10 (0.01) 10.91		

LCHA	--	0.01 (0.01) 2.06	--	--	0.09 (0.01) 10.21	
LATM	0.03 (0.01) 3.92	0.02 (0.01) 2.57	--	--	--	0.13 (0.01) 11.54
LACC	-0.01 (0.01) -1.72	--	--	--	0.03 (0.01) 3.18	--
SPOS	0.04 (0.01) 5.33	0.05 (0.01) 6.07	--	0.02 (0.01) 3.99	0.01 (0.01) 1.97	0.03 (0.01) 4.23
SPAR	0.02 (0.01) 2.72	0.05 (0.01) 5.40	--	0.02 (0.01) 2.18	--	--
SFEE	--	--	--	--	--	-0.03 (0.01) -3.48
SALI	--	0.01 (0.01) 1.71	--	0.02 (0.01) 2.86	--	--
SDIF	--	0.02 (0.01) 2.25	--	--	--	0.02 (0.01) 2.32
SBEN	0.02 (0.01) 2.16	--	--	--	0.02 (0.01) 2.13	--
HATT	0.04 (0.01) 4.36	--	0.02 (0.01) 1.86	--	--	0.02 (0.01) 2.28
HPRO	--	--	0.02 (0.01) 2.27	--	--	--
HMOR	--	--	0.02 (0.01) 2.36	--	--	--
HUNI	--	0.02 (0.01) 2.64	--	0.02 (0.01) 3.26	--	--
HTRA	--	0.02 (0.01) 3.40	--	--	--	--
HINC	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.93	--	--
RSPE	--	--	-0.03 (0.01) -2.47	--	--	-0.02 (0.01) -1.79

REXP	--	--	--	--	--	0.02 (0.01) 3.43
RENH	--	--	-0.01 (0.01) -1.89	--	0.01 (0.01) 1.96	--
RMAI	--	--	--	--	--	--
RGRO	--	--	--	--	--	--
IPAR	-0.04 (0.01) -5.26	--	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.56
IQUA	--	--	0.02 (0.01) 1.83	--	--	0.02 (0.01) 2.25
IAPP	-0.02 (0.01) -3.15	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.24	--
ADEV	--	--	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.29
AVAR	--	0.02 (0.01) 2.77	--	--	--	0.03 (0.01) 4.25
AINS	--	--	0.02 (0.01) 2.43	-0.01 (0.01) -1.68	--	0.03 (0.01) 4.00
ACOA	-0.03 (0.01) -3.78	0.02 (0.01) 1.90	--	--	-0.02 (0.01) -2.33	--
AEVA	--	--	--	--	--	--
AACT	--	--	--	--	--	--
AENV	--	0.01 (0.01) 2.15	0.03 (0.01) 3.68	--	--	0.04 (0.01) 5.63
ARES	-0.01 (0.01) -1.83	--	--	-0.02 (0.01) -2.19	-0.02 (0.01) -2.86	--
AASS	--	0.02 (0.01) 2.10	--	--	--	--
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--

NACH	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.78	--	--
FBUD	-0.02 (0.01) -2.86	--	0.02 (0.01) 2.42	--	-0.01 (0.01) -1.71	--
FSOF	--	--	--	--	-0.03 (0.01) -2.83	--
FLIQ	--	0.03 (0.01) 2.40	-0.02 (0.01) -1.62	-0.02 (0.01) -1.91	--	0.02 (0.01) 1.65
FCON	--	0.02 (0.01) 1.70	--	-0.02 (0.01) -2.44	--	-0.03 (0.01) -2.89
THETA-EPS						
	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
LACC	0.19 (0.02) 11.76					
SPOS	0.02 (0.01) 3.12	0.10 (0.01) 10.73				
SPAR	--	--	0.16 (0.01) 11.29			
SFEE	--	-0.02 (0.01) -3.38	--	0.14 (0.01) 11.23		
SALI	--	--	--	--	0.07 (0.01) 9.73	
SDIF	-0.03 (0.01) -2.49	--	-0.02 (0.01) -2.22	-0.04 (0.01) -4.42	-0.01 (0.01) -1.72	0.18 (0.02) 10.98
SBEN	0.02 (0.01) 1.84	--	-0.02 (0.01) -1.66	--	-0.03 (0.01) -3.10	0.04 (0.01) 2.91
HATT	-0.03 (0.01) -2.30	--	--	-0.03 (0.01) -2.60	--	--
HPRO	--	--	0.01 (0.01) 1.81	0.02 (0.01) 2.79	--	--

HMOR	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.04	0.02 (0.01) 2.31	--
HUNI	0.02 (0.01) 2.74	--	--	--	--	--
HTRA	--	0.03 (0.01) 4.11	--	--	--	--
HINC	-0.02 (0.01) -2.58	-0.02 (0.01) -2.19	--	0.01 (0.01) 1.48	--	--
RSPE	--	0.03 (0.01) 2.63	--	--	--	-0.02 (0.01) -1.73
REXP	-0.02 (0.01) -2.05	-0.02 (0.01) -3.49	-0.03 (0.01) -3.38	-0.05 (0.01) -6.09	--	--
RENH	--	-0.01 (0.01) -1.49	-0.03 (0.01) -3.75	-0.02 (0.01) -2.20	--	0.02 (0.01) 2.39
RMAI	--	-0.02 (0.01) -2.76	--	--	--	--
RGRO	-0.03 (0.02) -1.84	--	--	--	--	--
IPAR	0.04 (0.01) 3.83	--	--	--	--	-0.03 (0.01) -3.01
IQUA	--	--	--	-0.02 (0.01) -1.87	--	--
IAPP	--	--	--	-0.03 (0.01) -3.22	--	--
ADEV	-0.02 (0.01) -2.12	--	--	--	--	--
AVAR	--	--	--	--	--	--
AINS	--	-0.01 (0.01) -2.13	--	0.01 (0.01) 1.60	--	--
ACOA	--	--	--	--	--	--
AEVA	--	--	--	-0.02 (0.01) -3.27	--	--

AACT	--	--	--	--	--	--
AENV	--	--	--	-0.02 (0.01) -3.33	--	--
ARES	--	--	--	--	--	-0.02 (0.01) -1.81
AASS	--	-0.01 (0.01) -1.56	--	-0.02 (0.01) -3.14	--	--
NSHA	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.26	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	0.02 (0.01) 2.01	--	--	--
FBUD	--	--	--	-0.05 (0.01) -4.79	--	--
FSOF	--	--	--	-0.04 (0.01) -3.72	-0.02 (0.01) -2.61	--
FLIQ	--	--	--	--	0.02 (0.01) 2.82	--
FCON	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
SBEN	0.26 (0.02) 11.97					
HATT	0.02 (0.01) 1.89	0.26 (0.02) 11.95				
HPRO	0.03 (0.01) 3.12	--	0.09 (0.01) 10.30			
HMOR	--	--	--	0.18 (0.02) 11.65		
HUNI	--	-0.04 (0.01) -5.06	--	0.04 (0.01) 4.19	0.11 (0.01) 11.25	

HTRA	--	--	-0.02 (0.01) -3.11	-0.03 (0.01) -4.11	--	0.12 (0.01) 10.76
HINC	--	--	--	--	--	--
RSPE	0.08 (0.02) 4.69	--	--	--	--	0.05 (0.01) 4.63
REXP	-0.05 (0.01) -5.37	0.02 (0.01) 2.47	--	0.02 (0.01) 2.27	0.02 (0.01) 2.66	--
RENH	--	--	--	--	--	--
RMAI	--	-0.02 (0.01) -1.66	--	--	--	--
RGRO	0.11 (0.02) 4.65	--	--	--	-0.03 (0.01) -2.45	--
IPAR	--	--	--	--	0.01 (0.01) 1.69	0.03 (0.01) 3.92
IQUA	--	--	0.03 (0.01) 3.45	-0.01 (0.01) -1.59	--	--
IAPP	--	--	--	--	--	0.01 (0.01) 1.62
ADEV	--	0.04 (0.01) 3.37	-0.01 (0.01) -1.69	--	--	--
AVAR	--	0.02 (0.01) 1.87	--	-0.02 (0.01) -2.41	--	--
AINS	--	0.03 (0.01) 3.72	--	--	--	--
ACOA	0.04 (0.01) 3.22	--	--	--	--	0.02 (0.01) 1.98
AEVA	--	--	--	--	0.02 (0.01) 2.44	0.02 (0.01) 2.96
AACT	--	0.05 (0.01) 3.76	0.02 (0.01) 1.98	--	--	--
AENV	--	--	--	0.02 (0.01) 3.12	--	-0.01 (0.01) -1.96

ARES	--	-0.04 (0.01) -3.58	--	--	--	-0.03 (0.01) -4.21
AASS	--	--	--	C0.02 (0.01) 2.00	0.02 (0.01) 2.47	-0.02 (0.01) -2.46
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	0.01 (0.01) 1.78	--	--	--
NDEP	-0.02 (0.01) -1.59	--	--	--	--	--
NACH	0.02 (0.01) 2.04	--	--	--	--	--
FBUD	--	0.04 (0.01) 3.26	--	--	--	--
FSOF	0.03 (0.01) 1.99	--	--	--	--	--
FLIQ	--	--	--	--	--	--
FCON	--	0.04 (0.01) 2.70	--	--	--	--

THETA-EPS

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
HINC	0.14 (0.01) 11.36					
RSPE	--	0.35 (0.03) 12.31				
REXP	0.04 (0.01) 4.65	-0.02 (0.01) -1.93	0.13 (0.01) 10.61			
RENH	0.01 (0.01) 1.85	--	0.04 (0.01) 4.01	0.13 (0.01) 10.45		
RMAI	0.03 (0.01) 3.37	--	--	--	0.20 (0.02) 12.11	
RGRO	--	0.11 (0.03) 3.98	-0.06 (0.02) -3.29	-0.03 (0.02) -1.85	--	0.80 (0.06) 12.45

IPAR	--	0.05 (0.01) 3.71	-0.04 (0.01) -4.69	--	--	--
IQUA	--	--	--	0.04 (0.01) 5.25	--	--
IAPP	-0.02 (0.01) -2.67	--	-0.03 (0.01) -4.33	--	-0.02 (0.01) -1.78	--
ADEV	--	--	--	0.02 (0.01) 2.34	0.01 (0.01) 1.59	--
AVAR	--	--	--	--	0.03 (0.01) 3.27	0.04 (0.02) 2.12
AINS	--	--	--	0.04 (0.01) 5.68	--	-0.06 (0.02) -3.36
ACOA	--	0.05 (0.02) 3.46	-0.03 (0.01) -3.47	-0.02 (0.01) -2.24	--	0.10 (0.02) 4.23
AEVA	--	--	--	--	0.02 (0.01) 2.76	--
AACT	--	-0.03 (0.02) -1.92	--	--	-0.02 (0.01) -1.92	0.06 (0.02) 2.54
AENV	--	--	--	--	0.03 (0.01) 3.94	0.04 (0.01) 2.40
ARES	-0.02 (0.01) -2.16	--	-0.03 (0.01) -3.50	--	--	0.04 (0.02) 1.90
AASS	0.01 (0.01) 1.59	--	--	0.02 (0.01) 3.02	--	--
NSHA	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.92	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	-0.02 (0.01) -3.55	-0.04 (0.01) -5.57	--	--
FBUD	--	--	--	--	--	--

FSOF	--	0.03 (0.01) 1.86	--	0.02 (0.01) 1.84	--	--
FLIQ	0.03 (0.01) 2.63	--	--	--	--	0.08 (0.02) 3.35
FCON	--	--	--	--	--	0.04 (0.02) 1.75

THETA-EPS

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
IPAR	0.17 (0.02) 10.35					
IQUA	--	0.20 (0.02) 10.29				
IAPP	--	0.07 (0.02) 4.40	0.19 (0.02) 8.23			
ADEV	--	--	--	0.15 (0.01) 11.34		
AVAR	0.01 (0.01) 1.67	--	0.03 (0.01) 3.33	--	0.16 (0.01) 11.98	
AINS	--	--	--	--	--	0.12 (0.01) 11.21
ACOA	--	-0.03 (0.01) -3.00	--	--	0.02 (0.01) 2.19	--
AEVA	--	--	--	--	--	--
AACT	--	--	--	-0.03 (0.01) -2.43	0.05 (0.01) 4.00	--
AENV	--	0.00 (0.01) -0.54	--	--	0.02 (0.01) 3.09	0.02 (0.01) 2.38
ARES	--	--	--	-0.04 (0.01) -3.83	--	0.02 (0.01) 1.92
AASS	--	--	--	--	--	--
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--

NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	-0.02 (0.01) -2.85	--	-0.02 (0.01) -2.66	0.03 (0.01) 4.18	--
FBUD	0.03 (0.01) 3.23	0.02 (0.01) 2.32	0.02 (0.01) 1.73	--	--	--
FSOF	--	--	--	--	--	--
FLIQ	--	--	--	--	--	-0.02 (0.01) -2.37
FCON	--	--	--	0.04 (0.01) 3.25	--	--
THETA-EPS						
	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
ACOA	0.21 (0.02) 11.54					
AEVA	--	0.13 (0.01) 11.57				
AACT	--	--	0.27 (0.02) 11.92			
AENV	--	--	--	0.11 (0.01) 11.80		
ARES	-0.02 (0.01) -1.76	-0.03 (0.01) -3.30	--	0.02 (0.01) 2.46	0.16 (0.02) 10.11	
AASS	--	--	--	--	--	0.12 (0.01) 10.98
NSHA	-0.03 (0.01) -2.60	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	-0.01 (0.01) -1.73	--
NACH	--	--	--	0.01 (0.01) 1.63	--	-0.01 (0.01) -1.80

FBUD	--	--	--	0.02 (0.01) 3.26	--	0.02 (0.01) 2.15
FSOF	--	--	--	--	--	-0.01 (0.01) -0.76
FLIQ	--	--	--	--	--	--
FCON	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
NSHA	0.15 (0.01) 10.09					
NINV	--	0.08 (0.01) 9.32				
NDEP	-0.05 (0.01) -5.76	--	0.08 (0.01) 7.49			
NACH	--	--	--	0.13 (0.01) 10.47		
FBUD	--	--	-0.02 (0.01) -2.74	0.01 (0.01) 1.14	0.18 (0.02) 8.76	
FSOF	--	--	--	0.03 (0.01) 2.59	0.08 (0.02) 4.18	0.26 (0.03) 8.74
FLIQ	--	--	--	--	--	0.03 (0.01) 2.24
FCON	--	--	0.02 (0.01) 1.80	--	--	--

THETA-EPS

	<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
FLIQ	0.28 (0.03) 10.59	
FCON	0.07 (0.02) 3.84	0.23 (0.02) 9.31

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
0.48	0.44	0.40	0.62	0.68	0.55

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
0.40	0.70	0.61	0.60	0.80	0.50

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
0.42	0.50	0.70	0.48	0.61	0.64

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
0.59	0.33	0.63	0.66	0.41	0.22

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
0.59	0.58	0.69	0.65	0.61	0.70

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
0.61	0.61	0.54	0.57	0.70	0.75

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
0.76	0.88	0.90	0.83	0.68	0.67

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
0.51	0.66

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 649

Minimum Fit Function Chi-Square = 597.52 (P = 0.93)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 601.47 (P = 0.91)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 11.60)

Minimum Fit Function Value = 1.95

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.038)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0076)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.34
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (4.34 ; 4.37)
 ECVI for Saturated Model = 6.45
 ECVI for Independence Model = 244.52

Chi-Square for Independence Model with 946 Degrees of Freedom = 74980.31

Independence AIC = 75068.31
 Model AIC = 1283.47
 Saturated AIC = 1980.00
 Independence CAIC = 75276.44
 Model CAIC = 2896.43
 Saturated CAIC = 6662.80

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.68
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 379.02

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.021
 Standardized RMR = 0.039
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.92
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.60

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Fitted Residuals

	<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
LVIS	0.00					
LCOM	0.00	0.01				
LDEL	0.01	0.01	0.00			
LIMP	0.00	0.01	0.01	0.00		
LCHA	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	
LATM	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
LACC	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
SPOS	0.00	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00
SPAR	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00
SFEE	-0.01	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00
SALI	0.00	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01
SDIF	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	0.01
SBEN	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.01	-0.01
HATT	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01
HPRO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
HMOR	-0.01	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01
HUNI	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
HTRA	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01
HINC	0.01	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00
RSPE	-0.03	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
REXP	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
RENH	0.01	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
RMAI	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.01
RGRO	-0.02	-0.04	-0.06	-0.03	-0.01	-0.03
IPAR	-0.01	0.00	-0.01	0.01	-0.02	-0.01
IQUA	0.00	-0.01	0.00	0.01	-0.01	0.00
IAPP	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01
ADEV	-0.01	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.01
AVAR	-0.01	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00

AINS	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.01
ACOA	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00
AEVA	0.01	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.02
AACT	-0.01	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01	0.00
AENV	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.00
ARES	-0.02	-0.02	-0.02	0.00	-0.01	-0.01
AASS	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01
NSHA	-0.04	-0.02	-0.06	-0.02	-0.01	-0.04
NINV	-0.02	-0.02	-0.04	-0.01	0.00	-0.02
NDEP	-0.03	-0.03	-0.05	-0.01	0.00	-0.04
NACH	-0.05	-0.01	-0.05	-0.01	0.00	-0.05
FBUD	-0.01	0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
FSOF	-0.02	0.00	-0.02	-0.01	-0.02	-0.01
FLIQ	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	0.01
FCON	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.02	0.01

Fitted Residuals

	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
LACC	0.00					
SPOS	0.01	0.00				
SPAR	0.02	0.01	0.00			
SFEE	0.01	0.00	0.00	0.00		
SALI	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	
SDIF	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
SBEN	0.02	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00
HATT	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02
HPRO	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
HMOR	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.02
HUNI	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.01
HTRA	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01
HINC	0.01	0.00	-0.02	0.00	0.00	0.00
RSPE	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
REXP	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.02
RENH	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.01
RMAI	0.01	-0.01	-0.01	0.01	-0.01	-0.01
RGRO	0.02	-0.01	-0.04	0.03	0.00	0.01
IPAR	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	-0.01
IQUA	-0.01	0.01	-0.02	0.00	-0.01	-0.01
IAPP	0.00	0.02	0.00	0.00	-0.01	-0.01
ADEV	0.00	-0.01	-0.03	-0.02	-0.01	0.01
AVAR	0.02	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00
AINS	0.00	-0.01	-0.02	-0.01	0.00	0.01
ACOA	0.02	0.00	-0.03	0.00	-0.01	-0.01
AEVA	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01	-0.01	0.00
AACT	0.00	-0.01	-0.04	-0.01	-0.01	0.03
AENV	0.01	-0.01	-0.02	0.00	0.00	0.00
ARES	0.02	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.02
AASS	0.02	0.00	-0.02	-0.01	0.00	-0.01
NSHA	0.03	-0.01	-0.02	0.02	-0.01	-0.01
NINV	0.03	-0.02	-0.02	0.03	-0.01	0.00
NDEP	0.01	-0.03	-0.03	0.02	-0.02	-0.02
NACH	0.05	-0.02	-0.02	0.03	-0.02	-0.03
FBUD	0.01	0.02	0.02	0.00	0.00	-0.01
FSOF	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00	-0.02
FLIQ	0.00	0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.01
FCON	-0.01	0.02	0.01	-0.01	0.00	0.00

Fitted Residuals

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
SBEN	0.00					
HATT	0.00	0.01				
HPRO	-0.01	0.00	0.00			
HMOR	-0.01	-0.02	0.01	0.00		
HUNI	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	
HTRA	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
HINC	-0.01	0.01	0.01	-0.01	0.00	0.00
RSPE	0.01	-0.03	-0.01	-0.02	-0.01	0.00
REXP	0.00	0.03	0.01	0.01	0.01	0.01
RENH	0.00	0.03	0.02	0.03	0.02	0.00
RMAI	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00
RGRO	0.03	-0.02	-0.02	-0.06	-0.03	0.00
IPAR	0.03	-0.03	-0.01	-0.01	0.00	0.00
IQUA	-0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.00
IAPP	0.02	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.01
ADEV	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01
AVAR	0.02	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.01
AINS	-0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.00
ACOA	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.01
AEVA	-0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	-0.01
AACT	0.03	0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00
AENV	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
ARES	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00
AASS	0.00	0.03	0.01	0.01	0.01	0.00
NSHA	0.03	-0.03	-0.02	-0.04	-0.03	-0.02
NINV	0.04	-0.02	-0.02	-0.03	-0.02	-0.02
NDEP	0.03	-0.01	-0.03	-0.02	-0.03	-0.03
NACH	0.03	-0.06	-0.05	-0.06	-0.04	-0.03
FBUD	-0.02	0.01	-0.01	-0.02	0.00	0.02
FSOF	-0.01	0.01	-0.02	-0.01	-0.01	0.01
FLIQ	0.00	0.01	0.00	-0.04	-0.02	0.00
FCON	0.00	0.02	0.00	-0.02	-0.02	-0.01

Fitted Residuals

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
HINC	0.00					
RSPE	-0.01	0.01				
REXP	0.01	-0.02	0.02			
RENH	0.02	-0.02	0.02	0.02		
RMAI	-0.01	0.00	-0.01	0.01	0.00	
RGRO	-0.04	0.02	-0.04	-0.02	0.00	0.03
IPAR	-0.02	0.03	-0.02	-0.02	0.00	0.03
IQUA	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	-0.02
IAPP	-0.01	0.04	-0.01	0.00	0.00	0.02
ADEV	0.01	-0.01	0.02	0.01	-0.01	0.01
AVAR	-0.02	0.03	-0.01	0.00	0.00	0.03
AINS	0.01	-0.03	0.02	0.01	0.02	-0.02
ACOA	-0.02	0.01	0.00	0.00	-0.02	0.01
AEVA	0.00	-0.03	0.01	0.01	0.00	-0.03
AACT	-0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.02
AENV	-0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
ARES	-0.01	0.02	-0.01	-0.01	0.01	0.01
AASS	0.00	-0.02	0.01	0.01	0.00	-0.03
NSHA	-0.03	0.07	-0.06	-0.02	-0.01	0.14
NINV	-0.01	0.06	-0.05	-0.01	0.01	0.15
NDEP	-0.02	0.07	-0.05	-0.02	0.01	0.15
NACH	-0.05	0.10	-0.08	-0.03	0.00	0.17
FBUD	-0.02	0.00	-0.01	0.00	-0.02	-0.06

FSOF	-0.03	0.00	-0.03	-0.01	-0.02	-0.03
FLIQ	-0.03	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01
FCON	-0.03	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	0.00

Fitted Residuals

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
IPAR	0.01					
IQUA	-0.01	0.00				
IAPP	0.01	0.00	0.01			
ADEV	0.00	0.02	0.01	0.00		
AVAR	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	
AINS	-0.01	0.02	0.01	0.01	-0.01	0.00
ACOA	0.04	0.00	0.02	0.01	0.01	-0.01
AEVA	-0.01	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.02
AACT	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.01
AENV	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
ARES	0.03	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01
AASS	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00
NSHA	0.04	-0.02	-0.01	0.01	0.01	-0.03
NINV	0.05	-0.01	-0.01	0.02	0.03	0.00
NDEP	0.04	-0.02	-0.01	0.01	0.02	-0.02
NACH	0.07	-0.03	-0.01	0.00	0.02	-0.03
FBUD	0.01	0.01	0.03	0.01	0.03	0.02
FSOF	0.02	0.02	0.06	0.01	0.03	0.02
FLIQ	-0.01	0.01	0.03	0.01	0.04	0.02
FCON	-0.01	0.03	0.05	0.01	0.04	0.02

Fitted Residuals

	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
ACOA	0.01					
AEVA	-0.01	0.00				
AACT	0.02	-0.01	0.00			
AENV	0.01	0.01	-0.01	0.00		
ARES	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	
AASS	0.00	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00
NSHA	0.05	-0.03	0.04	0.00	0.07	0.00
NINV	0.07	-0.01	0.08	0.02	0.09	0.03
NDEP	0.06	-0.03	0.06	0.02	0.07	0.01
NACH	0.07	-0.04	0.04	0.01	0.07	0.00
FBUD	0.02	0.01	0.03	0.00	0.02	0.01
FSOF	0.02	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00
FLIQ	0.03	0.01	0.03	0.01	0.02	0.00
FCON	0.02	0.00	0.05	-0.01	0.01	0.01

Fitted Residuals

	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
NSHA	-0.01					
NINV	-0.01	0.00				
NDEP	-0.01	-0.01	-0.01			
NACH	-0.01	-0.01	0.00	0.00		
FBUD	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	
FSOF	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
FLIQ	0.04	0.04	0.04	0.04	0.00	0.00
FCON	0.03	0.03	0.03	0.03	0.00	0.01

AVAR	-0.72	-0.44	-0.61	-0.29	-1.16	-0.47
AINS	0.43	-0.37	0.43	1.05	-0.66	1.07
ACOA	-1.20	-0.45	-0.46	-0.71	-0.70	0.38
AEVA	0.80	0.14	1.27	0.09	-1.55	2.63
AACT	-0.83	-1.28	-1.60	-0.65	-0.58	-0.36
AENV	-0.73	-0.88	-0.99	0.50	-0.95	0.15
ARES	-2.22	-1.43	-1.68	-0.40	-1.72	-1.27
AASS	0.58	-0.47	0.65	0.90	0.02	1.26
NSHA	-2.93	-1.48	-3.42	-1.20	-0.79	-2.71
NINV	-1.68	-1.36	-2.64	-0.76	-0.16	-1.59
NDEP	-2.03	-1.53	-2.61	-0.73	-0.33	-2.28
NACH	-3.06	-0.71	-2.54	-0.97	-0.17	-2.80
FBUD	-0.75	1.03	-1.11	-0.51	-1.95	0.03
FSOF	-1.78	-0.09	-1.00	-0.45	-2.35	-0.39
FLIQ	-1.23	-0.82	-1.08	-1.30	-1.70	0.60
FCON	-0.29	0.02	-0.68	-0.12	-1.70	0.89

Standardized Residuals

	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
LACC	0.41					
SPOS	1.92	1.25				
SPAR	1.96	1.43	-0.45			
SFEE	1.10	-0.87	-0.34	-0.16		
SALI	2.10	0.93	0.15	-0.40	-0.17	
SDIF	1.44	-0.25	-1.34	-0.08	0.44	0.57
SBEN	2.75	-0.31	-0.86	0.55	-0.16	-0.46
HATT	-0.09	0.58	-0.32	-0.51	0.25	1.76
HPRO	1.16	0.04	-1.82	-0.27	-0.19	-0.06
HMOR	1.26	0.20	-1.17	-0.50	-0.66	2.01
HUNI	1.57	0.95	-0.58	-0.79	-0.15	1.52
HTRA	0.39	1.07	-0.24	-0.68	0.39	0.67
HINC	1.21	0.10	-2.31	0.00	-0.39	0.34
RSPE	1.79	0.40	-0.27	0.18	-0.39	-0.88
REXP	-1.30	0.67	-1.44	-0.63	0.89	2.55
RENH	-1.47	-0.09	-1.59	-0.43	0.67	2.12
RMAI	1.16	-0.90	-1.01	1.02	-0.98	-0.99
RGRO	1.14	-0.40	-1.77	1.50	-0.19	0.22
IPAR	1.08	1.02	0.10	1.32	0.11	-0.96
IQUA	-0.81	1.22	-1.25	-0.10	-1.00	-0.77
IAPP	-0.21	2.09	-0.14	0.56	-1.11	-0.93
ADEV	-0.30	-0.73	-2.44	-1.91	-1.35	0.68
AVAR	1.27	0.24	-0.43	0.48	-0.08	-0.32
AINS	-0.14	-0.86	-1.66	-1.16	0.54	0.64
ACOA	1.76	0.27	-2.52	-0.07	-0.92	-0.95
AEVA	-0.87	-1.46	-1.71	-1.58	-0.99	0.20
AACT	-0.09	-0.84	-2.39	-0.71	-0.63	1.85
AENV	1.13	-0.74	-1.75	-0.40	-0.15	0.12
ARES	1.41	-0.72	-0.98	-0.83	-0.07	-1.85
AASS	1.68	0.06	-2.02	-1.08	-0.23	-0.53
NSHA	1.62	-0.56	-1.14	1.67	-0.81	-0.32
NINV	1.56	-1.36	-1.18	2.18	-0.77	-0.23
NDEP	0.70	-1.97	-1.56	1.45	-1.20	-1.03
NACH	2.48	-1.29	-1.10	1.83	-1.47	-1.57
FBUD	0.51	1.87	1.37	0.00	0.40	-0.94
FSOF	0.12	0.82	0.85	-0.56	0.02	-1.04
FLIQ	0.13	0.48	-0.36	-0.49	-0.39	-0.42
FCON	-0.40	1.40	0.55	-1.03	-0.29	-0.03

Standardized Residuals

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
SBEN	0.64					
HATT	-0.03	0.73				
HPRO	-1.46	0.50	0.59			
HMOR	-0.56	-1.38	0.81	-0.01		
HUNI	0.05	0.39	0.54	1.35	2.21	
HTRA	0.93	-0.82	-0.26	-0.41	1.01	0.25
HINC	-0.94	0.99	0.91	-0.93	0.20	0.50
RSPE	1.27	-1.78	-1.08	-1.35	-0.65	0.02
REXP	-0.51	3.49	1.98	1.88	2.07	0.69
RENH	0.43	2.66	2.48	3.08	2.71	0.49
RMAI	-0.09	0.46	0.88	0.53	-1.03	-0.10
RGRO	1.79	-0.72	-1.13	-2.72	-2.51	-0.19
IPAR	1.88	-2.37	-0.85	-1.01	-0.09	0.19
IQUA	-0.91	1.24	0.69	0.42	0.52	0.42
IAPP	1.15	-0.47	-0.22	-0.85	-0.55	1.27
ADEV	0.18	2.22	0.52	-0.39	-0.48	0.84
AVAR	1.46	0.15	-0.11	-1.14	-1.00	0.79
AINS	-0.61	0.95	1.53	2.25	2.25	-0.41
ACOA	0.50	0.24	-0.72	-0.03	0.71	1.31
AEVA	-0.83	0.49	0.46	0.64	0.60	-1.15
AACT	1.88	0.75	-0.11	-0.79	0.06	-0.17
AENV	0.09	-0.91	0.62	-0.04	0.10	0.39
ARES	-0.83	-0.11	-0.75	0.69	-0.19	0.23
AASS	-0.32	1.96	0.62	1.42	1.33	0.84
NSHA	1.47	-1.43	-1.51	-2.38	-2.15	-1.57
NINV	1.79	-0.78	-1.37	-1.67	-1.20	-1.67
NDEP	1.66	-0.67	-1.97	-1.28	-2.12	-1.94
NACH	1.58	-2.69	-3.09	-3.19	-2.78	-1.57
FBUD	-1.11	0.38	-1.06	-1.39	-0.26	1.54
FEOF	-0.96	0.59	-1.63	-0.60	-1.04	0.62
FLIQ	-0.25	0.72	-0.34	-2.42	-1.80	-0.37
FCON	-0.22	1.84	0.24	-1.27	-1.25	-0.75

Standardized Residuals

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
HINC	-0.62					
RSPE	-0.38	1.38				
REXP	2.18	-2.19	3.79			
RENH	2.88	-1.42	3.60	2.60		
RMAI	-1.09	-0.01	-0.72	0.72	-0.26	
RGRO	-1.90	1.62	-3.24	-1.58	-0.20	2.10
IPAR	-1.48	3.35	-3.30	-2.27	0.45	1.36
IQUA	-0.13	0.45	0.54	0.92	-0.30	-0.94
IAPP	-1.74	2.40	-1.28	0.09	-0.61	0.98
ADEV	0.52	-0.61	1.77	1.88	-0.91	0.37
AVAR	-1.53	1.78	-0.60	-0.31	-0.34	2.41
AINS	1.11	-1.89	2.61	2.14	1.75	-1.59
ACOA	-1.53	0.52	-0.50	-0.52	-1.23	0.55
AEVA	0.28	-2.33	1.76	1.08	-0.19	-1.44
AACT	-0.98	0.52	0.21	0.90	-0.29	1.29
AENV	-1.86	0.66	-0.25	-0.20	0.64	-1.14
ARES	-1.86	1.35	-0.76	-1.04	0.59	0.39
AASS	-0.30	-1.62	1.52	1.00	-0.33	-1.43
NSHA	-1.70	3.06	-3.86	-1.35	-0.44	4.16
NINV	-0.53	2.87	-3.45	-0.49	0.35	4.38
NDEP	-0.94	2.89	-3.52	-1.35	0.55	4.33
NACH	-2.86	3.96	-5.82	-2.35	-0.06	4.70
FBUD	-1.83	-0.09	-0.51	-0.46	-1.25	-2.06

FSOF	-2.36	-0.01	-2.06	-0.82	-1.06	-1.02
FLIQ	-2.86	-0.83	-1.40	-0.89	-0.85	-0.43
FCON	-2.07	-0.25	-0.67	-0.64	-0.74	-0.15

Standardized Residuals

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
IPAR	2.39					
IQUA	-0.96	0.05				
IAPP	1.29	0.15	1.22			
ADEV	0.33	1.41	0.91	0.43		
AVAR	2.19	-0.05	0.49	0.23	-0.04	
AINS	-0.74	1.87	0.58	0.81	-1.22	-0.70
ACOA	2.90	0.27	1.20	0.72	1.73	-1.43
AEVA	-1.41	0.56	-0.70	-0.20	-0.57	2.61
AACT	0.13	0.30	0.13	1.63	-0.61	-0.92
AENV	0.16	0.13	0.33	-1.41	-0.47	-0.12
ARES	2.78	0.40	0.66	-0.82	0.30	-1.63
AASS	0.21	-0.44	-1.14	0.50	-1.29	0.47
NSHA	2.41	-0.88	-0.40	0.77	0.64	-1.87
NINV	3.11	-0.66	-0.60	1.28	1.94	-0.24
NDEP	2.25	-1.20	-0.61	0.47	1.32	-1.01
NACH	3.63	-1.39	-0.26	-0.18	1.14	-1.98
FBUD	0.83	1.24	3.07	0.81	1.94	1.52
FSOF	1.28	1.18	3.48	0.49	1.80	1.65
FLIQ	-0.69	0.53	1.80	0.40	2.58	2.27
FCON	-0.57	2.16	3.32	0.61	2.68	1.23

Standardized Residuals

	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
ACOA	0.82					
AEVA	-0.69	0.43				
AACT	1.21	-0.79	0.32			
AENV	1.09	2.18	-1.07	-0.40		
ARES	0.27	1.10	0.23	-0.23	0.42	
AASS	-0.24	1.26	1.20	0.49	-0.82	0.55
NSHA	2.79	-2.05	1.76	-0.19	3.51	-0.17
NINV	3.53	-0.67	3.60	1.50	4.80	2.04
NDEP	3.14	-1.78	2.52	1.06	4.01	0.59
NACH	2.99	-2.12	1.53	0.42	3.60	-0.19
FBUD	1.37	0.89	1.61	-0.14	1.13	1.24
FSOF	0.89	-0.20	1.14	0.21	0.76	0.15
FLIQ	1.48	0.81	1.31	0.57	1.32	0.21
FCON	1.25	-0.01	2.50	-0.56	0.67	0.41

Standardized Residuals

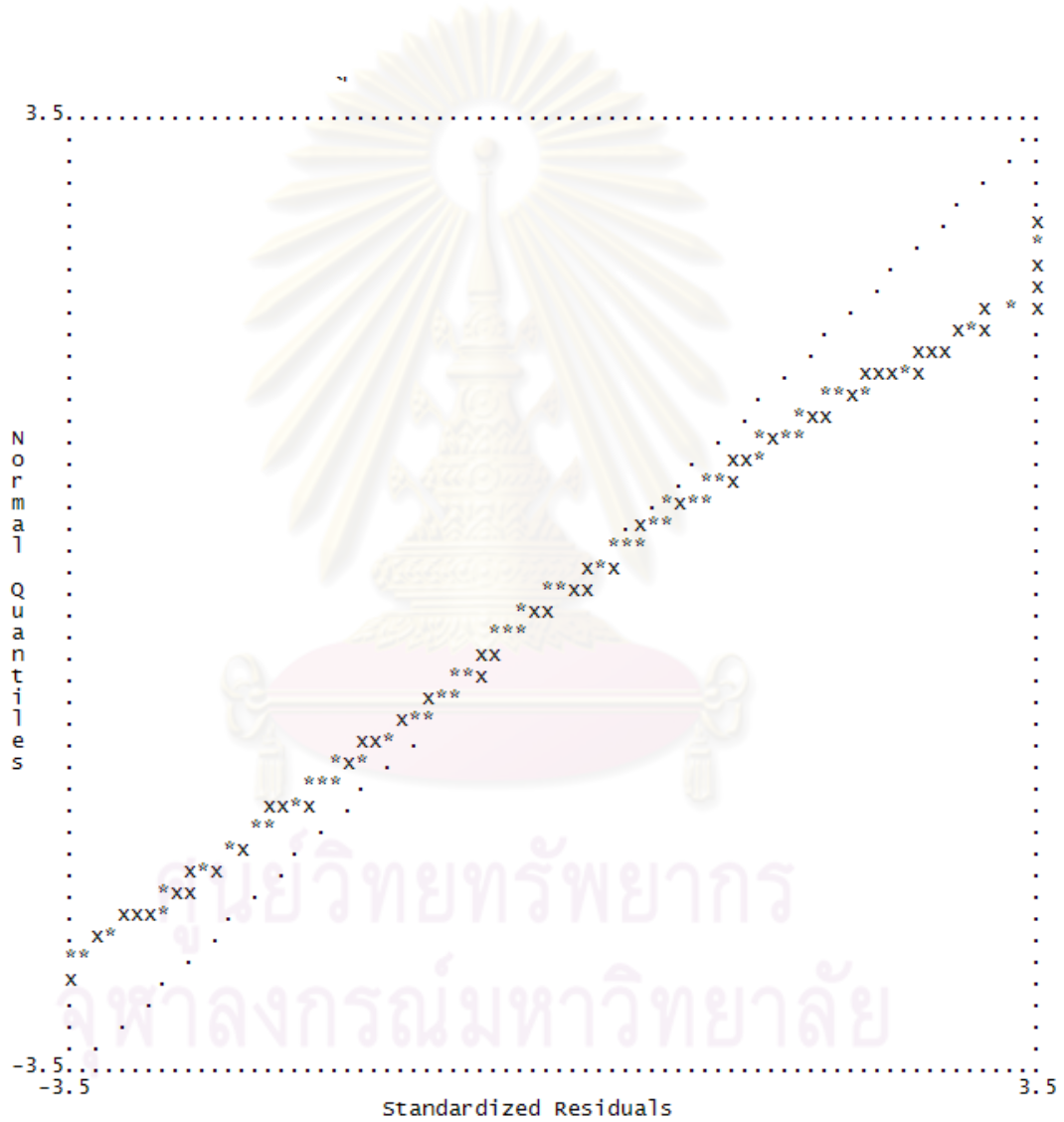
	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
NSHA	-2.12					
NINV	-1.22	-1.76				
NDEP	-2.53	-2.11	-1.63			
NACH	-1.34	-0.94	-0.38	0.04		
FBUD	0.83	0.65	0.57	0.56	0.88	
FSOF	0.37	-0.17	0.06	0.13	0.95	0.40
FLIQ	1.60	1.69	1.48	1.78	0.18	-0.16
FCON	1.50	1.56	1.32	1.04	0.33	0.87

Standardized Residuals

	<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
FLIQ	-1.28	
FCON	-0.69	0.41

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Qplot of Standardized Residuals



IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	L	S	H	R	I	A
LVIS	--	0.24	1.69	1.10	0.80	0.25
LCOM	--	0.00	0.88	0.00	0.00	0.00
LDEL	--	0.01	0.02	0.53	0.02	0.83
LIMP	--	0.83	0.30	0.53	1.67	0.61
LCHA	--	0.95	0.09	1.09	1.83	4.63
LATM	--	0.25	0.86	0.39	0.01	1.10
LACC	--	2.66	2.56	3.29	0.11	2.35
SPOS	0.46	--	1.10	0.95	3.50	0.37
SPAR	0.14	--	1.53	3.50	3.56	6.84
SFEE	0.03	--	0.49	0.00	0.26	0.27
SALI	0.84	--	0.00	0.12	1.65	0.13
SDIF	4.96	--	0.57	1.74	0.00	0.20
SBEN	0.01	--	0.11	0.34	0.39	0.63
HATT	0.52	1.08	--	1.04	0.17	0.89
HPRO	0.03	0.47	--	0.16	0.11	0.10
HMOR	0.01	0.09	--	0.03	0.10	0.45
HUNI	1.16	0.05	--	0.06	0.00	0.06
HTRA	0.02	0.25	--	0.13	0.03	0.43
HINC	0.15	1.13	--	1.19	1.05	1.48
RSPE	0.29	0.06	0.08	--	1.35	1.06
REXP	1.90	0.92	0.68	--	0.05	1.29
RENH	0.37	0.11	2.86	--	0.23	0.95
RMAI	0.29	0.55	0.15	--	0.00	0.00
RGRO	0.77	0.97	0.56	--	0.44	0.05
IPAR	0.10	0.00	2.73	0.32	--	1.73
IQUA	0.09	1.10	0.07	0.00	--	0.83
IAPP	0.25	0.19	0.60	0.00	--	0.66
ADEV	0.76	1.50	0.00	0.11	0.13	--
AVAR	0.12	1.38	0.07	1.24	0.43	--
AINS	0.29	0.33	1.90	1.05	1.32	--
ACOA	0.05	0.21	0.03	0.00	0.37	--
AEVA	0.09	2.17	0.40	1.59	1.26	--
AACT	0.35	0.07	0.00	0.00	0.01	--
AENV	0.01	0.48	0.77	0.39	0.25	--
ARES	1.69	0.45	0.55	0.15	0.06	--
AASS	1.42	0.14	0.14	0.00	0.33	--
NSHA	1.04	0.01	0.17	0.30	0.33	0.81
NINV	1.71	1.10	1.67	1.86	1.22	4.90
NDEP	0.31	0.37	0.02	0.15	0.19	0.24
NACH	0.05	0.56	2.28	0.50	0.03	0.47
FBUD	0.11	0.79	0.10	0.51	0.51	1.00
FSOF	0.29	0.10	0.26	0.51	0.01	0.39
FLIQ	0.91	0.26	0.37	0.19	0.27	0.76
FCON	0.00	0.18	0.02	0.19	1.17	0.30

Modification Indices for LAMBDA-Y

	N	E
LVIS	0.03	2.60
LCOM	0.17	0.13
LDEL	5.43	0.39
LIMP	0.09	0.21
LCHA	0.17	2.86
LATM	0.40	0.02
LACC	2.90	0.05

SPOS	2.43	3.54
SPAR	1.38	0.32
SFEE	3.61	0.47
SALI	1.18	0.07
SDIF	1.30	0.44
SBEN	0.10	0.01
HATT	0.32	1.62
HPRO	3.09	0.51
HMOR	0.74	0.15
HUNI	0.75	0.09
HTRA	1.67	0.00
HINC	0.05	2.39
RSPE	5.93	0.25
REXP	2.09	0.22
RENH	0.02	0.59
RMAI	0.12	0.09
RGRO	3.10	1.99
IPAR	4.61	1.21
IQUA	0.03	0.86
IAPP	0.51	3.38
ADEV	0.66	0.26
AVAR	0.19	3.34
AINS	5.70	2.01
ACOA	4.96	0.22
AEVA	2.34	0.27
AACT	5.51	1.12
AENV	0.28	0.44
ARES	14.54	0.15
AASS	0.05	0.00
NSHA	--	0.04
NINV	--	0.60
NDEP	--	0.00
NACH	--	0.49
FBUD	0.94	--
FSOF	0.67	--
FLIQ	0.82	--
FCON	0.11	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
LVIS	--	-0.03	-0.07	-0.09	-0.06	-0.03
LCOM	--	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00
LDEL	--	0.00	0.01	-0.07	-0.01	-0.06
LIMP	--	0.06	0.03	0.07	0.07	0.04
LCHA	--	0.05	-0.02	-0.09	-0.08	-0.11
LATM	--	0.03	0.05	0.06	-0.01	0.06
LACC	--	0.11	0.11	0.19	0.03	0.09
SPOS	0.06	--	0.06	0.09	0.11	-0.03
SPAR	-0.03	--	-0.09	-0.19	-0.13	-0.16
SFEE	0.01	--	-0.05	0.00	0.04	-0.03
SALI	0.05	--	0.00	-0.03	-0.07	-0.02
SDIF	0.16	--	0.06	0.17	0.00	0.03
SBEN	-0.01	--	0.03	0.08	0.05	0.06
HATT	0.07	0.08	--	0.15	-0.04	0.08
HPRO	0.01	-0.04	--	-0.04	-0.02	-0.02
HMOR	-0.01	0.02	--	0.02	-0.02	0.04
HUNI	0.06	0.01	--	0.02	0.00	-0.01
HTRA	0.01	0.03	--	0.04	-0.01	0.04
HINC	0.03	-0.07	--	-0.11	-0.07	-0.07
RSPE	-0.07	0.03	-0.04	--	0.18	-0.12
REXP	-0.11	0.08	0.09	--	-0.03	0.08
RENH	-0.05	0.03	0.13	--	-0.04	-0.08

RMAI	0.05	-0.07	0.04	--	0.00	0.00
RGRO	-0.16	0.17	-0.16	--	0.13	-0.05
IPAR	0.03	0.00	-0.20	-11.53	--	0.11
IQUA	-0.02	-0.07	0.02	0.00	--	0.06
IAPP	-0.04	0.03	-0.08	0.00	--	-0.06
ADEV	-0.05	-0.07	0.00	-0.03	0.02	--
AVAR	0.02	0.06	0.02	0.10	0.05	--
AINS	0.03	0.03	0.07	0.08	0.06	--
ACOA	-0.02	-0.03	-0.01	0.00	0.04	--
AEVA	-0.02	-0.08	-0.04	-0.10	-0.07	--
AACT	-0.04	-0.02	-0.01	0.01	0.01	--
AENV	0.01	-0.03	-0.04	-0.05	-0.03	--
ARES	-0.10	-0.04	-0.06	-0.04	0.02	--
AASS	0.07	-0.02	0.02	0.00	-0.03	--
NSHA	-0.03	0.00	-0.01	-0.02	-0.02	-0.03
NINV	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	0.06
NDEP	-0.02	-0.02	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
NACH	-0.01	-0.02	-0.04	-0.02	-0.01	-0.02
FBUD	-0.02	0.05	0.02	0.06	0.06	0.06
FSOF	-0.04	-0.02	-0.04	-0.07	0.01	-0.04
FLIQ	-0.08	-0.04	-0.04	-0.04	-0.03	0.06
FCON	0.00	0.03	-0.01	0.05	0.08	0.04

Expected Change for LAMBDA-Y

	N	E
LVIS	0.00	-0.07
LCOM	-0.01	0.02
LDEL	-0.07	-0.04
LIMP	0.01	-0.02
LCHA	0.01	-0.09
LATM	-0.01	0.01
LACC	0.05	0.01
SPOS	-0.04	0.08
SPAR	-0.04	0.03
SFEE	0.05	-0.04
SALI	-0.02	-0.01
SDIF	0.04	-0.04
SBEN	-0.01	-0.01
HATT	0.02	0.09
HPRO	-0.04	-0.03
HMOR	-0.03	-0.02
HUNI	-0.02	-0.01
HTRA	-0.03	0.00
HINC	-0.01	-0.07
RSPE	0.10	-0.04
REXP	-0.03	-0.02
RENH	0.00	-0.04
RMAI	0.01	-0.02
RGRO	0.11	-0.19
IPAR	0.07	-0.07
IQUA	-0.01	0.05
IAPP	-0.02	0.11
ADEV	0.02	-0.03
AVAR	-0.01	0.08
AINS	-0.05	0.06
ACOA	0.07	0.03
AEVA	-0.04	-0.02
AACT	0.09	0.06
AENV	0.01	-0.03
ARES	0.12	-0.02
AASS	-0.01	0.00
NSHA	--	0.01

NINV	--	0.02
NDEP	--	0.00
NACH	--	-0.02
FBUD	0.03	--
FSOF	-0.03	--
FLIQ	0.03	--
FCON	0.01	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
LVIS	--	-0.03	-0.07	-0.09	-0.06	-0.03
LCOM	--	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00
LDEL	--	0.00	0.01	-0.07	-0.01	-0.06
LIMP	--	0.06	0.03	0.07	0.07	0.04
LCHA	--	0.05	-0.02	-0.09	-0.08	-0.11
LATM	--	0.03	0.05	0.06	-0.01	0.06
LACC	--	0.11	0.11	0.19	0.03	0.09
SPOS	0.06	--	0.06	0.09	0.11	-0.03
SPAR	-0.03	--	-0.09	-0.19	-0.13	-0.16
SFEE	0.01	--	-0.05	0.00	0.04	-0.03
SALI	0.05	--	0.00	-0.03	-0.07	-0.02
SDIF	0.16	--	0.06	0.17	0.00	0.03
SBEN	-0.01	--	0.03	0.08	0.05	0.06
HATT	0.07	0.08	--	0.15	-0.04	0.08
HPRO	0.01	-0.04	--	-0.04	-0.02	-0.02
HMOR	-0.01	0.02	--	0.02	-0.02	0.04
HUNI	0.06	0.01	--	0.02	0.00	-0.01
HTRA	0.01	0.03	--	0.04	-0.01	0.04
HINC	0.03	-0.07	--	-0.11	-0.07	-0.07
RSPE	-0.07	0.03	-0.04	--	0.18	-0.12
REXP	-0.11	0.08	0.09	--	-0.03	0.08
RENH	-0.05	0.03	0.13	--	-0.04	-0.08
RMAI	0.05	-0.07	0.04	--	0.00	0.00
RGRO	-0.16	0.17	-0.16	--	0.13	-0.05
IPAR	0.03	0.00	-0.20	-11.53	--	0.11
IQUA	-0.02	-0.07	0.02	0.00	--	0.06
IAPP	-0.04	0.03	-0.08	0.00	--	-0.06
ADEV	-0.05	-0.07	0.00	-0.03	0.02	--
AVAR	0.02	0.06	0.02	0.10	0.05	--
AINS	0.03	0.03	0.07	0.08	0.06	--
ACOA	-0.02	-0.03	-0.01	0.00	0.04	--
AEVA	-0.02	-0.08	-0.04	-0.10	-0.07	--
AACT	-0.04	-0.02	-0.01	0.01	0.01	--
AENV	0.01	-0.03	-0.04	-0.05	-0.03	--
ARES	-0.10	-0.04	-0.06	-0.04	0.02	--
AASS	0.07	-0.02	0.02	0.00	-0.03	--
NSHA	-0.03	0.00	-0.01	-0.02	-0.02	-0.03
NINV	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	0.06
NDEP	-0.02	-0.02	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
NACH	-0.01	-0.02	-0.04	-0.02	-0.01	-0.02
FBUD	-0.02	0.05	0.02	0.06	0.06	0.06
FSOF	-0.04	-0.02	-0.04	-0.07	0.01	-0.04
FLIQ	-0.08	-0.04	-0.04	-0.04	-0.03	0.06
FCON	0.00	0.03	-0.01	0.05	0.08	0.04

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	<u>N</u>	<u>E</u>
LVIS	0.00	-0.07
LCOM	-0.01	0.02
LDEL	-0.07	-0.04

LIMP	0.01	-0.02
LCHA	0.01	-0.09
LATM	-0.01	0.01
LACC	0.05	0.01
SPOS	-0.04	0.08
SPAR	-0.04	0.03
SFEE	0.05	-0.04
SALI	-0.02	-0.01
SDIF	0.04	-0.04
SBEN	-0.01	-0.01
HATT	0.02	0.09
HPRO	-0.04	-0.03
HMOR	-0.03	-0.02
HUNI	-0.02	-0.01
HTRA	-0.03	0.00
HINC	-0.01	-0.07
RSPE	0.10	-0.04
REXP	-0.03	-0.02
RENH	0.00	-0.04
RMAI	0.01	-0.02
RGRO	0.11	-0.19
IPAR	0.07	-0.07
IQUA	-0.01	0.05
IAPP	-0.02	0.11
ADEV	0.02	-0.03
AVAR	-0.01	0.08
AINS	-0.05	0.06
ACOA	0.07	0.03
AEVA	-0.04	-0.02
AACT	0.09	0.06
AENV	0.01	-0.03
ARES	0.12	-0.02
AASS	-0.01	0.00
NSHA	--	0.01
NINV	--	0.02
NDEP	--	0.00
NACH	--	-0.02
FBUD	0.03	--
FSOF	-0.03	--
FLIQ	0.03	--
FCON	0.01	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	L	S	H	R	I	A
LVIS	--	-0.05	-0.14	-0.18	-0.12	-0.05
LCOM	--	-0.01	0.12	0.00	0.01	0.00
LDEL	--	-0.01	0.02	-0.13	-0.02	-0.11
LIMP	--	0.11	0.06	0.13	0.14	0.08
LCHA	--	0.09	-0.03	-0.17	-0.15	-0.21
LATM	--	0.05	0.10	0.11	-0.01	0.11
LACC	--	0.19	0.20	0.34	0.04	0.17
SPOS	0.10	--	0.11	0.17	0.19	-0.06
SPAR	-0.04	--	-0.13	-0.30	-0.21	-0.25
SFEE	0.02	--	-0.09	0.01	0.07	-0.05
SALI	0.08	--	0.00	-0.05	-0.12	-0.03
SDIF	0.27	--	0.10	0.29	0.00	0.05
SBEN	-0.01	--	0.04	0.11	0.08	0.09
HATT	0.09	0.11	--	0.20	-0.05	0.11
HPRO	0.02	-0.07	--	-0.08	-0.04	-0.03
HMOR	-0.01	0.04	--	0.04	-0.04	0.08
HUNI	0.12	0.02	--	0.04	0.01	-0.03
HTRA	0.01	0.05	--	0.07	-0.02	0.07

HINC	0.04	-0.11	--	-0.19	-0.12	-0.12
RSPE	-0.10	0.04	-0.06	--	0.24	-0.17
REXP	-0.19	0.14	0.15	--	-0.05	0.15
RENH	-0.08	0.04	0.22	--	-0.06	-0.13
RMAI	0.09	-0.12	0.07	--	0.00	0.00
RGRO	-0.16	0.16	-0.15	--	0.13	-0.04
IPAR	0.05	0.01	-0.31	-18.09	--	0.18
IQUA	-0.03	-0.11	0.03	0.00	--	0.09
IAPP	-0.05	0.04	-0.10	0.00	--	-0.08
ADEV	-0.08	-0.11	0.00	-0.05	0.03	--
AVAR	0.03	0.09	0.02	0.15	0.08	--
AINS	0.05	0.04	0.11	0.12	0.09	--
ACOA	-0.02	-0.04	-0.02	0.00	0.06	--
AEVA	-0.03	-0.13	-0.07	-0.18	-0.11	--
AACT	-0.06	-0.02	-0.01	0.01	0.01	--
AENV	0.01	-0.06	-0.09	-0.09	-0.05	--
ARES	-0.14	-0.06	-0.08	-0.06	0.02	--
AASS	0.10	-0.03	0.04	0.00	-0.05	--
NSHA	-0.04	0.00	-0.02	-0.02	-0.03	-0.04
NINV	0.04	0.03	0.04	0.04	0.03	0.07
NDEP	-0.02	-0.02	0.00	-0.01	-0.01	-0.02
NACH	-0.01	-0.02	-0.05	-0.02	-0.01	-0.02
FBUD	-0.03	0.07	0.03	0.08	0.08	0.08
FSOF	-0.04	-0.03	-0.04	-0.08	0.01	-0.05
FLIQ	-0.10	-0.05	-0.06	-0.05	-0.05	0.08
FCON	-0.01	0.04	-0.01	0.06	0.10	0.05

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	N	E
LVIS	-0.01	-0.14
LCOM	-0.02	0.03
LDEL	-0.13	-0.07
LIMP	0.01	-0.04
LCHA	0.02	-0.16
LATM	-0.03	0.01
LACC	0.09	0.02
SPOS	-0.06	0.13
SPAR	-0.06	0.05
SFEE	0.09	-0.06
SALI	-0.04	-0.02
SDIF	0.06	-0.06
SBEN	-0.02	-0.01
HATT	0.03	0.12
HPRO	-0.08	-0.06
HMOR	-0.04	-0.03
HUNI	-0.04	-0.02
HTRA	-0.06	0.00
HINC	-0.01	-0.13
RSPE	0.14	-0.06
REXP	-0.06	-0.04
RENH	-0.01	-0.06
RMAI	0.02	-0.03
RGRO	0.11	-0.19
IPAR	0.11	-0.11
IQUA	-0.01	0.08
IAPP	-0.03	0.15
ADEV	0.04	-0.04
AVAR	-0.02	0.13
AINS	-0.09	0.09
ACOA	0.10	0.03
AEVA	-0.07	-0.04
AACT	0.11	0.08

AENV	0.02	-0.05
ARES	0.16	-0.03
AASS	-0.01	0.00
NSHA	--	0.01
NINV	--	0.02
NDEP	--	0.00
NACH	--	-0.02
FBUD	0.04	--
FSOF	-0.03	--
FLIQ	0.04	--
FCON	0.01	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
L	--					
S	10.09	--				
H	2.78	0.01	--			
R	2.38	0.80	2.92	--		
I	0.36	0.23	2.93	0.01	--	
A	0.29	8.05	0.01	0.16	0.99	--
N	0.22	1.62	7.00	0.16	0.62	7.73
F	5.52	0.78	1.59	2.45	3.55	5.42

Modification Indices for PSI

	<u>N</u>	<u>E</u>
N	--	
F	1.44	--

Expected Change for PSI

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
L	--					
S	0.06	--				
H	0.02	0.00	--			
R	-0.02	0.01	0.02	--		
I	-0.01	-0.01	-0.03	0.00	--	
A	-0.01	-0.04	0.00	-0.01	0.02	--
N	-0.01	-0.03	-0.05	0.01	0.02	0.05
F	-0.05	0.02	-0.02	-0.03	0.05	0.04

Expected Change for PSI

	<u>N</u>	<u>E</u>
N	--	
F	0.04	--

Standardized Expected Change for PSI

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
L	--					
S	0.06	--				
H	0.02	0.00	--			
R	-0.02	0.01	0.02	--		
I	-0.01	-0.01	-0.03	0.00	--	
A	-0.01	-0.04	0.00	-0.01	0.02	--
N	-0.01	-0.03	-0.05	0.01	0.02	0.05
F	-0.05	0.02	-0.02	-0.03	0.05	0.04

Standardized Expected Change for PSI

	<u>N</u>	<u>E</u>
N	--	
F	0.04	--

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
LVIS	--					
LCOM	--	--				
LDEL	0.77	0.10	--			
LIMP	0.00	0.03	0.81	--		
LCHA	0.49	--	0.00	0.01	--	
LATM	--	--	0.05	0.55	0.71	--
LACC	--	0.01	0.05	1.25	--	1.43
SPOS	--	--	0.06	--	--	--
SPAR	--	--	1.64	--	1.68	0.88
SFEE	0.50	0.08	1.13	0.02	0.27	--
SALI	0.00	--	0.23	--	0.10	1.96
SDIF	1.86	--	0.06	0.31	2.65	--
SBEN	--	0.30	0.16	0.45	--	1.01
HATT	--	0.13	--	1.21	0.92	--
HPRO	0.04	0.15	--	0.00	0.58	1.03
HMOR	2.00	0.79	--	0.00	0.00	0.02
HUNI	0.01	--	0.73	--	0.34	0.20
HTRA	1.03	--	0.01	1.44	0.63	0.13
HINC	0.50	0.30	0.61	--	1.29	0.74
RSPE	0.29	0.00	--	1.52	0.03	--
REXP	0.30	0.39	0.45	0.77	0.24	--
RENH	0.27	0.40	--	0.13	--	0.36
RMAI	0.21	0.00	0.31	0.01	0.03	0.13
RGRO	0.98	0.58	1.26	0.63	0.17	0.32
IPAR	--	0.59	0.04	1.20	1.09	--
IQUA	0.03	1.05	--	0.29	0.02	--
IAPP	--	0.17	0.54	0.01	--	0.62
ADEV	0.64	0.02	0.25	0.00	0.30	--
AVAR	0.00	--	0.00	0.01	1.56	--
AINS	0.02	0.09	--	--	0.21	--
ACOA	--	--	0.00	1.19	--	0.27
AEVA	0.72	0.19	0.72	0.14	1.26	1.38
AACT	0.02	0.59	0.93	0.18	0.32	0.02
AENV	0.01	--	--	0.99	0.11	--
ARES	--	0.13	1.64	--	--	2.01
AASS	0.01	--	0.42	0.44	0.00	0.59
NSHA	1.52	0.00	1.98	0.14	0.00	0.21
NINV	1.47	0.99	0.10	0.13	0.45	1.76
NDEP	0.05	0.02	0.97	0.63	0.57	1.25

NACH	0.49	1.08	1.27	--	0.11	0.20
FBUD	--	0.22	--	1.88	--	0.50
FSOF	0.82	0.01	0.34	0.42	--	0.30
FLIQ	0.67	--	--	--	0.88	--
FCON	0.03	--	0.05	--	0.22	--

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
LACC	--					
SPOS	--	--				
SPAR	0.10	0.54	--			
SFEE	0.45	--	0.09	--		
SALI	1.32	0.17	1.11	0.03	--	
SDIF	--	1.73	--	--	--	--
SBEN	--	0.21	--	0.05	--	--
HATT	--	0.25	0.72	--	0.01	0.04
HPRO	0.51	0.00	--	--	0.00	1.12
HMOR	0.04	0.00	0.24	--	--	1.38
HUNI	--	0.32	0.27	0.27	0.26	0.08
HTRA	0.01	--	0.01	0.95	0.32	0.01
HINC	--	--	1.39	--	0.23	0.05
RSPE	1.42	--	0.27	0.00	0.01	--
REXP	--	--	--	--	0.23	0.93
RENH	0.78	--	--	--	0.00	--
RMAI	0.25	--	0.03	0.77	0.78	0.73
RGRO	--	0.03	1.03	0.98	0.77	0.78
IPAR	--	0.47	0.86	0.56	0.07	--
IQUA	0.00	1.52	0.96	--	1.05	0.04
IAPP	1.38	1.52	0.25	--	0.73	0.63
ADEV	--	0.09	0.84	1.39	0.15	0.17
AVAR	0.63	0.02	2.06	0.04	0.02	0.12
AINS	0.08	--	0.86	--	0.49	0.00
ACOA	0.03	0.83	2.12	0.97	0.94	0.23
AEVA	1.43	1.11	0.00	--	0.06	0.01
AACT	0.42	0.61	1.81	0.17	0.01	1.96
AENV	0.32	0.51	0.67	--	0.01	0.31
ARES	0.22	0.10	0.72	0.68	0.01	--
AASS	0.99	--	0.25	--	0.12	1.81
NSHA	0.77	0.80	0.03	--	0.06	0.38
NINV	0.00	0.83	0.02	0.22	0.06	0.79
NDEP	1.01	0.25	0.04	0.12	0.13	0.52
NACH	1.47	0.02	--	1.32	0.89	0.01
FBUD	0.07	0.26	0.70	--	0.01	0.12
FSOF	0.03	0.00	0.71	--	--	0.25
FLIQ	0.33	0.00	0.26	0.00	--	0.15
FCON	0.52	1.51	0.07	0.66	0.08	0.02

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
SBEN	--					
HATT	--	--				
HPRO	--	0.25	--			
HMOR	0.03	0.24	0.62	--		
HUNI	0.00	--	0.35	--	--	
HTRA	0.86	0.71	--	--	0.01	--
HINC	0.82	0.16	0.86	0.56	0.21	0.13
RSPE	--	0.44	0.16	0.35	0.01	--
REXP	--	--	0.35	--	--	0.20
RENH	0.46	0.01	0.61	0.63	1.07	0.02
RMAI	0.02	--	0.40	1.14	1.15	0.03

RGRO	--	0.00	0.08	1.41	--	0.17
IPAR	0.93	1.61	0.35	0.09	--	--
IQUA	2.04	0.85	--	--	0.17	0.32
IAPP	0.84	1.51	0.15	0.16	0.22	--
ADEV	0.05	--	--	0.07	1.01	1.43
AVAR	0.36	--	0.02	--	0.96	0.11
AINS	0.01	--	0.35	0.16	0.79	0.64
ACOA	--	0.24	0.63	0.00	1.11	--
AEVA	0.02	0.31	0.16	0.14	--	--
AACT	1.94	--	--	0.60	0.34	0.16
AENV	0.12	0.29	0.71	--	0.35	--
ARES	1.52	--	1.14	1.45	0.59	--
AASS	0.06	1.06	0.00	--	--	--
NSHA	0.08	0.37	0.52	0.00	0.11	0.11
NINV	0.00	0.02	--	0.60	0.84	0.54
NDEP	--	1.02	0.28	2.09	0.87	0.01
NACH	--	1.28	1.04	1.53	0.09	0.03
FBUD	0.23	--	0.37	0.79	0.00	0.89
FSOF	--	0.50	0.82	1.84	0.16	0.00
FLIQ	0.15	0.11	0.05	1.86	0.18	0.02
FCON	0.06	--	0.65	0.00	0.08	1.39

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
HINC	--					
RSPE	1.43	--				
REXP	--	--	--			
RENH	--	0.01	--	--		
RMAI	--	0.01	0.56	0.21	--	
RGRO	0.08	--	--	--	0.27	--
IPAR	0.22	--	--	1.11	0.06	0.42
IQUA	0.05	0.02	0.05	--	0.07	0.36
IAPP	--	0.84	--	0.16	--	0.48
ADEV	0.39	0.04	0.82	--	--	0.66
AVAR	0.17	0.35	0.41	0.13	--	--
AINS	0.70	2.22	0.05	--	0.94	--
ACOA	1.26	--	--	--	2.28	--
AEVA	0.15	0.97	0.17	0.04	--	0.37
AACT	0.53	--	0.15	0.02	--	--
AENV	1.47	0.81	0.02	0.31	--	--
ARES	--	1.28	--	0.78	0.03	--
AASS	--	1.13	0.06	--	0.00	0.20
NSHA	0.02	0.62	0.09	--	0.03	0.77
NINV	0.61	0.15	1.46	0.22	0.58	0.19
NDEP	0.26	0.00	0.45	0.29	0.72	0.01
NACH	1.97	1.63	--	--	0.07	0.69
FBUD	0.04	0.05	1.20	0.01	0.24	1.80
FSOF	0.01	--	1.79	--	0.01	0.03
FLIQ	--	1.29	0.11	0.01	0.17	--
FCON	1.23	0.33	0.01	0.66	0.24	--

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
IPAR	--					
IQUA	0.00	--				
IAPP	0.00	--	--			
ADEV	0.57	0.21	0.01	--		
AVAR	--	0.19	--	0.06	--	
AINS	0.40	0.75	0.44	0.52	0.30	--
ACOA	1.50	--	0.00	0.36	--	2.22

AEVA	0.20	0.28	0.36	0.19	0.06	2.19
AACT	0.03	0.00	0.00	--	--	0.59
AENV	0.39	--	0.16	1.78	--	--
ARES	1.97	0.57	1.09	--	0.23	--
AASS	0.08	0.37	0.40	0.13	1.35	0.54
NSHA	0.23	0.06	0.10	1.80	0.00	1.48
NINV	0.73	0.12	1.86	0.01	0.11	0.14
NDEP	0.32	0.11	0.23	0.24	0.00	0.03
NACH	1.61	--	0.19	--	--	0.33
FBUD	--	--	--	0.02	0.20	0.35
FSOF	0.07	0.02	1.10	0.05	0.05	1.59
FLIQ	1.05	0.10	0.02	0.00	0.70	--
FCON	0.28	0.82	0.82	--	0.68	0.45

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
ACOA	--					
AEVA	0.09	--				
AACT	0.53	0.82	--			
AENV	0.80	1.22	0.55	--		
ARES	--	--	0.23	--	--	
AASS	0.00	0.41	0.89	0.57	0.12	--
NSHA	--	1.05	0.00	0.43	1.84	1.68
NINV	0.03	0.88	2.24	0.08	0.60	2.07
NDEP	0.63	1.02	0.08	0.36	--	0.69
NACH	0.12	0.00	0.34	--	0.39	--
FBUD	0.46	0.11	0.16	--	0.11	--
FSOF	0.13	0.60	0.00	0.01	0.14	--
FLIQ	0.20	1.09	0.57	0.50	0.77	0.04
FCON	0.02	0.06	2.19	1.32	0.89	0.02

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
NSHA	--					
NINV	0.23	--				
NDEP	--	0.81	--			
NACH	0.04	0.40	1.36	--		
FBUD	0.57	0.01	--	--	--	
FSOF	0.14	1.27	0.36	--	--	--
FLIQ	0.00	0.06	0.04	0.56	0.19	--
FCON	0.01	0.69	--	0.74	0.86	0.51

Modification Indices for THETA-EPS

	<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
FLIQ	--	
FCON	--	--

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Factor Scores Regressions

ETA		<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
L		0.28	0.07	0.15	0.38	0.35	0.33
S		-0.02	-0.23	0.03	-0.21	0.09	-0.02

H	0.04	-0.11	-0.06	0.04	0.13	0.02
R	0.13	-0.11	0.02	0.03	0.13	0.04
I	0.26	-0.11	-0.03	-0.01	0.14	-0.03
A	0.18	-0.13	-0.06	0.07	0.13	-0.13
N	0.01	0.00	0.01	0.02	-0.03	0.02
F	0.14	-0.15	-0.04	0.06	0.16	0.06

ETA

	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
L	0.15	-0.30	-0.03	0.17	0.02	0.10
S	-0.03	0.45	0.27	0.45	0.32	0.21
H	0.06	-0.03	0.03	0.09	0.04	0.08
R	0.03	0.07	0.07	0.26	-0.01	0.10
I	-0.06	0.08	0.01	0.28	-0.09	0.11
A	0.03	0.04	0.00	0.15	-0.06	0.09
N	0.00	-0.01	-0.01	0.08	-0.07	-0.02
F	-0.03	0.00	0.02	0.25	-0.05	0.06

ETA

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
L	-0.07	-0.03	0.04	0.03	-0.14	0.04
S	0.12	0.07	-0.15	-0.07	0.06	-0.07
H	-0.08	0.21	0.36	0.14	0.23	0.39
R	-0.03	0.05	0.05	0.01	0.00	0.05
I	-0.03	0.02	-0.04	-0.02	-0.04	-0.10
A	-0.02	-0.05	0.02	0.03	-0.13	0.10
N	0.01	0.01	-0.05	0.01	-0.01	-0.01
F	-0.02	-0.07	0.01	0.06	-0.04	0.06

ETA

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
L	0.08	0.06	0.12	0.07	0.02	-0.01
S	-0.10	-0.05	0.40	0.02	0.06	0.01
H	0.20	-0.04	-0.03	0.08	0.01	0.02
R	-0.02	0.01	0.32	0.10	0.08	0.02
I	-0.04	-0.05	0.47	-0.09	0.08	0.02
A	-0.01	-0.03	0.27	-0.17	-0.06	-0.03
N	-0.03	0.00	0.04	0.15	0.01	-0.01
F	-0.04	-0.01	0.15	-0.02	0.02	-0.03

ETA

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
L	0.09	-0.10	0.16	0.11	-0.14	-0.16
S	0.10	-0.04	0.12	-0.08	-0.06	-0.11
H	-0.04	-0.03	0.08	0.03	0.00	-0.10
R	0.11	-0.04	0.17	0.03	-0.09	-0.08
I	0.46	0.12	0.42	-0.02	-0.20	-0.04
A	0.06	0.06	0.02	0.21	0.07	0.15
N	-0.01	-0.01	0.01	0.02	-0.07	-0.08
F	0.02	-0.04	0.07	-0.06	0.01	-0.01

ETA

	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
L	0.10	0.08	0.04	-0.14	0.22	-0.01
S	0.06	0.05	-0.02	0.10	0.03	0.11
H	0.04	-0.02	-0.06	0.02	0.22	0.02
R	0.11	0.06	0.01	0.01	0.15	0.08
I	0.15	0.04	0.01	0.07	0.08	0.07
A	0.18	0.18	0.07	0.13	0.27	0.24
N	0.06	0.02	0.01	-0.03	0.06	-0.02
F	0.08	0.04	0.01	-0.03	0.06	0.01

ETA

	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
L	0.01	-0.06	-0.03	0.11	0.04	0.02
S	0.06	-0.02	0.02	-0.05	-0.01	0.10
H	0.04	-0.05	0.03	0.02	0.00	0.06
R	0.04	-0.06	0.00	0.07	0.03	0.05
I	0.01	-0.03	-0.06	0.09	-0.10	0.09
A	0.02	-0.04	0.02	0.02	-0.01	0.04
N	0.31	0.21	0.48	0.22	0.10	-0.07
F	0.05	-0.02	0.07	-0.08	0.36	0.22

ETA

	<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
L	-0.04	0.05
S	-0.04	-0.02
H	-0.02	0.00
R	0.00	0.01
I	0.00	0.00
A	0.05	-0.05
N	0.02	-0.05
F	0.12	0.29

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
LVIS	0.34	--	--	--	--	--
LCOM	0.36	--	--	--	--	--
LDEL	0.34	--	--	--	--	--
LIMP	0.40	--	--	--	--	--
LCHA	0.44	--	--	--	--	--
LATM	0.40	--	--	--	--	--
LACC	0.36	--	--	--	--	--
SPOS	--	0.48	--	--	--	--
SPAR	--	0.50	--	--	--	--
SFEE	--	0.46	--	--	--	--
SALI	--	0.54	--	--	--	--
SDIF	--	0.42	--	--	--	--
SBEN	--	0.43	--	--	--	--
HATT	--	--	0.51	--	--	--
HPRO	--	--	0.46	--	--	--
HMOR	--	--	0.40	--	--	--

HUNI	--	--	0.42	--	--	--
HTRA	--	--	0.45	--	--	--
HINC	--	--	0.46	--	--	--
RSPE	--	--	--	0.42	--	--
REXP	--	--	--	0.46	--	--
RENH	--	--	--	0.50	--	--
RMAI	--	--	--	0.37	--	--
RGRO	--	--	--	0.47	--	--
IPAR	--	--	--	--	0.49	--
IQUA	--	--	--	--	0.52	--
IAPP	--	--	--	--	0.65	--
ADEV	--	--	--	--	--	0.52
AVAR	--	--	--	--	--	0.51
AINS	--	--	--	--	--	0.54
ACOA	--	--	--	--	--	0.58
AEVA	--	--	--	--	--	0.45
AACT	--	--	--	--	--	0.56
AENV	--	--	--	--	--	0.39
ARES	--	--	--	--	--	0.61
AASS	--	--	--	--	--	0.59
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	--	--	--	--
FBUD	--	--	--	--	--	--
FSOF	--	--	--	--	--	--
FLIQ	--	--	--	--	--	--
FCON	--	--	--	--	--	--

LAMBDA-Y

	N	E
LVIS	--	--
LCOM	--	--
LDEL	--	--
LIMP	--	--
LCHA	--	--
LATM	--	--
LACC	--	--
SPOS	--	--
SPAR	--	--
SFEE	--	--
SALI	--	--
SDIF	--	--
SBEN	--	--
HATT	--	--
HPRO	--	--
HMOR	--	--
HUNI	--	--
HTRA	--	--
HINC	--	--
RSPE	--	--
REXP	--	--
RENH	--	--
RMAI	--	--
RGRO	--	--
IPAR	--	--
IQUA	--	--
IAPP	--	--
ADEV	--	--
AVAR	--	--
AINS	--	--
ACOA	--	--

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AEVA	--	--
AACT	--	--
AENV	--	--
ARES	--	--
AASS	--	--
NSHA	0.68	--
NINV	0.79	--
NDEP	0.83	--
NACH	0.81	--
FBUD	--	0.62
FSOF	--	0.72
FLIQ	--	0.54
FCON	--	0.66

GAMMA

QED

L	0.93
S	0.93
H	0.95
R	1.00
I	0.92
A	0.94
N	0.67
F	0.86

Correlation Matrix of ETA and KSI

	<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
L	1.00					
S	0.87	1.00				
H	0.88	0.88	1.00			
R	0.93	0.93	0.94	1.00		
I	0.86	0.86	0.87	0.92	1.00	
A	0.87	0.87	0.89	0.94	0.87	1.00
N	0.62	0.63	0.63	0.67	0.62	0.63
F	0.81	0.81	0.82	0.86	0.80	0.81
QED	0.93	0.93	0.95	1.00	0.92	0.94

Correlation Matrix of ETA and KSI

	<u>N</u>	<u>E</u>	<u>QED</u>
N	1.00		
F	0.58	1.00	
QED	0.67	0.86	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
0.13	0.13	0.11	0.00	0.15	0.12

PSI

Note: This matrix is diagonal.

<u>N</u>	<u>E</u>
0.55	0.25

IQED Model BY THANIQUE KUNAMETHEEKOON

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	L	S	H	R	I	A
LVIS	0.69	--	--	--	--	--
LCOM	0.66	--	--	--	--	--
LDEL	0.63	--	--	--	--	--
LIMP	0.79	--	--	--	--	--
LCHA	0.82	--	--	--	--	--
LATM	0.74	--	--	--	--	--
LACC	0.64	--	--	--	--	--
SPOS	--	0.83	--	--	--	--
SPAR	--	0.78	--	--	--	--
SFEE	--	0.78	--	--	--	--
SALI	--	0.90	--	--	--	--
SDIF	--	0.71	--	--	--	--
SBEN	--	0.65	--	--	--	--
HATT	--	--	0.71	--	--	--
HPRO	--	--	0.83	--	--	--
HMOR	--	--	0.69	--	--	--
HUNI	--	--	0.78	--	--	--
HTRA	--	--	0.80	--	--	--
HINC	--	--	0.77	--	--	--
RSPE	--	--	--	0.57	--	--
REXP	--	--	--	0.79	--	--
RENH	--	--	--	0.81	--	--
RMAI	--	--	--	0.64	--	--
RGRO	--	--	--	0.47	--	--
IPAR	--	--	--	--	0.77	--
IQUA	--	--	--	--	0.76	--
IAPP	--	--	--	--	0.83	--
ADEV	--	--	--	--	--	0.81
AVAR	--	--	--	--	--	0.78
AINS	--	--	--	--	--	0.84
ACOA	--	--	--	--	--	0.78
AEVA	--	--	--	--	--	0.78
AACT	--	--	--	--	--	0.74
AENV	--	--	--	--	--	0.76
ARES	--	--	--	--	--	0.83
AASS	--	--	--	--	--	0.86
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	--	--	--	--
FBUD	--	--	--	--	--	--
FSOF	--	--	--	--	--	--
FLIQ	--	--	--	--	--	--
FCON	--	--	--	--	--	--

LAMBDA-Y

	N	E
LVIS	--	--
LCOM	--	--
LDEL	--	--
LIMP	--	--
LCHA	--	--
LATM	--	--
LACC	--	--

SPOS	--	--
SPAR	--	--
SFEE	--	--
SALI	--	--
SDIF	--	--
SBEN	--	--
HATT	--	--
HPRO	--	--
HMOR	--	--
HUNI	--	--
HTRA	--	--
HINC	--	--
RSPE	--	--
REXP	--	--
RENH	--	--
RMAI	--	--
RGRO	--	--
IPAR	--	--
IQUA	--	--
IAPP	--	--
ADEV	--	--
AVAR	--	--
AINS	--	--
ACOA	--	--
AEVA	--	--
AACT	--	--
AENV	--	--
ARES	--	--
AASS	--	--
NSHA	0.87	--
NINV	0.94	--
NDEP	0.95	--
NACH	0.91	--
FBUD	--	0.82
FEOF	--	0.82
FLIQ	--	0.72
FCON	--	0.81

GAMMA

QED

L	0.93
S	0.93
H	0.95
R	1.00
I	0.92
A	0.94
N	0.67
F	0.86

Correlation Matrix of ETA and KSI

	L	S	H	R	I	A
L	1.00					
S	0.87	1.00				
H	0.88	0.88	1.00			
R	0.93	0.93	0.94	1.00		
I	0.86	0.86	0.87	0.92	1.00	
A	0.87	0.87	0.89	0.94	0.87	1.00
N	0.62	0.63	0.63	0.67	0.62	0.63
F	0.81	0.81	0.82	0.86	0.80	0.81
QED	0.93	0.93	0.95	1.00	0.92	0.94

Correlation Matrix of ETA and KSI

	<u>N</u>	<u>E</u>	
N	1.00		
F	0.58	1.00	
QED	0.67	0.86	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

<u>L</u>	<u>S</u>	<u>H</u>	<u>R</u>	<u>I</u>	<u>A</u>
0.13	0.13	0.11	0.00	0.15	0.12

PSI

Note: This matrix is diagonal.

<u>N</u>	<u>E</u>
0.55	0.25

THETA-EPS

	<u>LVIS</u>	<u>LCOM</u>	<u>LDEL</u>	<u>LIMP</u>	<u>LCHA</u>	<u>LATM</u>
LVIS	0.52					
LCOM	0.17	0.56				
LDEL	--	--	0.60			
LIMP	--	--	--	0.38		
LCHA	--	0.05	--	--	0.32	
LATM	0.11	0.07	--	--	--	0.45
LACC	-0.05	--	--	--	0.09	--
SPOS	0.13	0.16	--	0.09	0.04	0.09
SPAR	0.07	0.15	--	0.05	--	--
SFEE	--	--	--	--	--	-0.08
SALI	--	0.03	--	0.05	--	--
SDIF	--	0.06	--	--	--	0.06
SBEN	0.05	--	--	--	0.05	--
HATT	0.11	--	0.05	--	--	0.06
HPRO	--	--	0.06	--	--	--
HMOR	--	--	0.07	--	--	--
HUNI	--	0.06	--	0.07	--	--
HTRA	--	0.08	--	--	--	--
HINC	--	--	--	-0.06	--	--
RSPE	--	--	-0.08	--	--	-0.05
REXP	--	--	--	--	--	0.07
RENH	--	--	-0.04	--	0.03	--
RMAI	--	--	--	--	--	--
RGRO	--	--	--	--	--	--
IPAR	-0.13	--	--	--	--	-0.06
IQUA	--	--	0.05	--	--	0.04
IAPP	-0.06	--	--	--	-0.04	--
ADEV	--	--	--	--	--	-0.05
AVAR	--	0.06	--	--	--	0.08
AINS	--	--	0.05	-0.03	--	0.08
ACOA	-0.09	0.05	--	--	-0.05	--
AEVA	--	--	--	--	--	--
AACT	--	--	--	--	--	--
AENV	--	0.05	0.10	--	--	0.13
ARES	-0.04	--	--	-0.05	-0.05	--
AASS	--	0.04	--	--	--	--

NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	--	-0.04	--	--
FBUD	-0.06	--	0.06	--	-0.03	--
FSOF	--	--	--	--	-0.06	--
FLIQ	--	0.06	-0.04	-0.05	--	0.04
FCON	--	0.04	--	-0.05	--	-0.06

THETA-EPS

	<u>LACC</u>	<u>SPOS</u>	<u>SPAR</u>	<u>SFEE</u>	<u>SALI</u>	<u>SDIF</u>
LACC	0.60					
SPOS	0.08	0.30				
SPAR	--	--	0.39			
SFEE	--	-0.07	--	0.40		
SALI	--	--	--	--	0.20	
SDIF	-0.08	--	-0.06	-0.12	-0.04	0.50
SBEN	0.06	--	-0.04	--	-0.06	0.09
HATT	-0.06	--	--	-0.07	--	--
HPRO	--	--	0.04	0.06	--	--
HMOR	--	--	--	-0.05	0.04	--
HUNI	0.07	--	--	--	--	--
HTRA	--	0.08	--	--	--	--
HINC	-0.07	-0.04	--	0.03	--	--
RSPE	--	0.06	--	--	--	-0.06
REXP	-0.05	-0.06	-0.07	-0.14	--	--
RENH	--	-0.02	-0.07	-0.05	--	0.05
RMAI	--	-0.06	--	--	--	--
RGRO	-0.06	--	--	--	--	--
IPAR	0.11	--	--	--	--	-0.08
IQUA	--	--	--	-0.05	--	--
IAPP	--	--	--	-0.07	--	--
ADEV	-0.05	--	--	--	--	--
AVAR	--	--	--	--	--	--
AINS	--	-0.03	--	0.03	--	--
ACOA	--	--	--	--	--	--
AEVA	--	--	--	-0.07	--	--
AACT	--	--	--	--	--	--
AENV	--	--	--	-0.07	--	--
ARES	--	--	--	--	--	-0.04
AASS	--	-0.02	--	-0.06	--	--
NSHA	--	--	--	-0.04	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	0.03	--	--	--
FBUD	--	--	--	-0.11	--	--
FSOF	--	--	--	-0.08	-0.04	--
FLIQ	--	--	--	--	0.05	--
FCON	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	<u>SBEN</u>	<u>HATT</u>	<u>HPRO</u>	<u>HMOR</u>	<u>HUNI</u>	<u>HTRA</u>
SBEN	0.58					
HATT	0.05	0.50				
HPRO	0.07	--	0.30			
HMOR	--	--	--	0.52		
HUNI	--	-0.11	--	0.12	0.39	
HTRA	--	--	-0.06	-0.10	--	0.36
HINC	--	--	--	--	--	--
RSPE	0.16	--	--	--	--	0.13

REXP	-0.13	0.05	--	0.05	0.05	--
RENH	--	--	--	--	--	--
RMAI	--	-0.04	--	--	--	--
RGRO	0.16	--	--	--	-0.06	--
IPAR	--	--	--	--	0.04	0.09
IQUA	--	--	0.07	-0.04	--	--
IAPP	--	--	--	--	--	0.03
ADEV	--	0.08	-0.03	--	--	--
AVAR	--	0.04	--	-0.05	--	--
AINS	--	0.07	--	--	--	--
ACOA	0.08	--	--	--	--	0.04
AEVA	--	--	--	--	0.05	0.06
AACT	--	0.10	0.04	--	--	--
AENV	--	--	--	0.07	--	-0.04
ARES	--	-0.08	--	--	--	-0.08
AASS	--	--	--	0.04	0.05	-0.05
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	0.02	--	--	--
NDEP	-0.03	--	--	--	--	--
NACH	0.04	--	--	--	--	--
FBUD	--	0.07	--	--	--	--
FSOF	0.04	--	--	--	--	--
FLIQ	--	--	--	--	--	--
FCON	--	0.06	--	--	--	--

THETA-EPS

	<u>HINC</u>	<u>RSPE</u>	<u>REXP</u>	<u>RENH</u>	<u>RMAI</u>	<u>RGRO</u>
HINC	0.41					
RSPE	--	0.67				
REXP	0.10	-0.05	0.37			
RENH	0.03	--	0.10	0.34		
RMAI	0.09	--	--	--	0.59	
RGRO	--	0.15	-0.09	-0.05	--	0.78
IPAR	--	0.11	-0.10	--	--	--
IQUA	--	--	--	0.10	--	--
IAPP	-0.05	--	-0.08	--	-0.04	--
ADEV	--	--	--	0.04	0.04	--
AVAR	--	--	--	--	0.08	0.06
AINS	--	--	--	0.09	--	-0.09
ACOA	--	0.10	-0.07	-0.04	--	0.13
AEVA	--	--	--	--	0.07	--
AACT	--	-0.05	--	--	-0.05	0.08
AENV	--	--	--	--	0.10	0.07
ARES	-0.04	--	-0.06	--	--	0.05
AASS	0.03	--	--	0.05	--	--
NSHA	--	--	--	-0.05	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	--	-0.05	-0.08	--	--
FBUD	--	--	--	--	--	--
FSOF	--	0.04	--	0.03	--	--
FLIQ	0.06	--	--	--	--	0.11
FCON	--	--	--	--	--	0.05

THETA-EPS

	<u>IPAR</u>	<u>IQUA</u>	<u>IAPP</u>	<u>ADEV</u>	<u>AVAR</u>	<u>AINS</u>
IPAR	0.41					
IQUA	--	0.42				
IAPP	--	0.14	0.31			
ADEV	--	--	--	0.35		

AVAR	0.03	--	0.06	--	0.39	
AINS	--	--	--	--	--	0.30
ACOA	--	-0.06	--	--	0.04	--
AEVA	--	--	--	--	--	--
AACT	--	--	--	-0.05	0.09	--
AENV	--	-0.01	--	--	0.07	0.05
ARES	--	--	--	-0.08	--	0.04
AASS	--	--	--	--	--	--
NSHA	--	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	--	--
NACH	--	-0.04	--	-0.04	0.06	--
FBUD	0.06	0.05	0.03	--	--	--
FSOF	--	--	--	--	--	--
FLIQ	--	--	--	--	--	-0.04
FCON	--	--	--	0.07	--	--

THETA-EPS

	<u>ACOA</u>	<u>AEVA</u>	<u>AACT</u>	<u>AENV</u>	<u>ARES</u>	<u>AASS</u>
ACOA	0.39					
AEVA	--	0.39				
AACT	--	--	0.46			
AENV	--	--	--	0.43		
ARES	-0.04	-0.07	--	0.05	0.30	
AASS	--	--	--	--	--	0.25
NSHA	-0.05	--	--	--	--	--
NINV	--	--	--	--	--	--
NDEP	--	--	--	--	-0.02	--
NACH	--	--	--	0.02	--	-0.02
FBUD	--	--	--	0.06	--	0.04
FSOF	--	--	--	--	--	-0.01
FLIQ	--	--	--	--	--	--
FCON	--	--	--	--	--	--

THETA-EPS

	<u>NSHA</u>	<u>NINV</u>	<u>NDEP</u>	<u>NACH</u>	<u>FBUD</u>	<u>FSOF</u>
NSHA	0.24					
NINV	--	0.12				
NDEP	-0.07	--	0.10			
NACH	--	--	--	0.17		
FBUD	--	--	-0.04	0.02	0.32	
FSOF	--	--	--	0.04	0.12	0.33
FLIQ	--	--	--	--	--	0.05
FCON	--	--	0.02	--	--	--

THETA-EPS

	<u>FLIQ</u>	<u>FCON</u>
FLIQ	0.49	
FCON	0.12	0.34

Time used: 4.234 Seconds



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายฉนิท คุณเมธิกุล เกิดที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ในปี พ.ศ.2533 และในปี พ.ศ.2539 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาการวางผังเมือง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลังจากนั้น ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ.2547 ปัจจุบันทำงานเป็นที่ปรึกษาอิสระให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย